

Viivi Mäkiranta

Booster Akatemian kehittäminen

Opinnäytetyö

Syksy 2016

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Liiketalouden tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä: Viivi Mäkiranta

Työn nimi: Booster Akatemian kehittäminen

Ohjaaja: Terhi Anttila

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 50

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Booster Akatemian konseptia. Opinnäytetyön ensimmäisenä tavoitteena oli perehtyä trainee-ohjelman rakentamiseen. Trainee-ohjelman rakentamisessa keskityttiin ohjelman sisältöön ja rakenteeseen. Nämä sisälsivät ohjelman konseptin, ohjauksen, työskentelytavat sekä trainee-ohjelman verkostoitumisympäristönä. Lisäksi trainee-ohjelman rakentamisessa perehdyttiin rekrytointiin ja ohjelman tunnettuuden lisäämiseen. Opinnäytetyön toisena tavoitteena oli haastatella entisiä ja nykyisiä Booster Akatemian harjoittelijoita heidän kokemuksistaan Booster Akatemiassa. Kolmantena tavoitteena oli haastatella BSTR Luova Konttorin toimitusjohtajaa Booster Akatemian tarkoituksesta ja tavoitteista.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu trainee-ohjelman rakentamisesta. Trainee-ohjelman rakentamista käsittelevässä osiossa käydään läpi ohjelman sisältöä ja siihen olennaisesti liittyviä asioita. Näitä ovat perehdytys, oppimisen tehostaminen mentoroinnin avulla, tiimityöskentely, verkostojen luominen ja sen tärkeys sekä rekrytointiprosessi.

Työn empiirinen osuus koostuu opinnäytetyön tekijän omista näkemyksistä ja haastattelututkimuksen tuloksista. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, ja sen tiedonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Haastatteluissa pyrittiin selvittämään Booster Akatemian harjoittelijoiden ja BSTR Luova Konttori Oy:n toimitusjohtajan ajatuksia Booster Akatemian kehityskohteista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että Booster Akatemian toimintaan ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä mutta Akatemialle kaivataan selkeämpää rakennetta ja toimintamallia. Tämän lisäksi haastateltavilta saatiin arvokkaita kehitysehdotuksia Booster Akatemian eri osioihin liittyen.

Avainsanat: trainee-ohjelma, mentorointi, tiimityöskentely, verkostot, rekrytointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Viivi Mäkiranta

Title of thesis: Developing the Booster Academy

Supervisor: Terhi Anttila

Year: 2016

Number of pages: 50

Number of appendices: 2

The purpose of this thesis was to develop the concept of the Booster Academy. The first objective was to become familiar with the theory of building a trainee program. In the building a trainee program, the main interest was to get familiar with the structure and content of the program. The program consists of the concept, guidance, working methods and building networks. Also the recruitment process and increasing the visibility of the program are dealt with. The second objective of the thesis was to interview former and present trainees of the Booster Academy about their experiences with the Academy. The third and final objective was to interview the CEO of BSTR Luova Konttori Oy about the purpose and the goals of the Booster Academy.

The theoretical part of this thesis consists of the building of a trainee program. This part includes the content of the program and the issues closely related to it. Those issues are introduction to the program, improving learning with mentoring, teamwork, building networks and its importance, and the recruitment process.

The empirical part of the thesis consists of the opinions of the author of the thesis and of the results of the interview study. The study was implemented using a qualitative method, and the data collection method was semi-structured interview. The main goal of the interviews was to survey the opinions of the trainees and the CEO of the BSTR Luova Konttori Oy about the targets that should be improved at the Booster Academy. The study revealed that the operations of the Booster Academy are mostly regarded as well-functioning, but the Academy needs a clearer structure and an operating model. The interviews also produced valuable suggestions for improvement regarding the different fields of the Booster Academy.

Keywords: trainee program, mentoring, team work, networks, recruitment

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO	6
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	7
1.2 BSTR Luova Konttori Oy.....	8
2 TRAINEE-OHJELMAN RAKENTAMINEN.....	10
2.1 Trainee-ohjelman konsepti.....	10
2.2 Trainee-ohjelman ohjaus.....	14
2.2.1 Perehdytys	14
2.2.2 Mentorointi ja sparraus.....	16
2.3 Trainee-ohjelman työskentelytavat.....	19
2.3.1 Tiimityöskentely	20
2.3.2 Projektimainen työskentelytapa	20
2.3.3 Yrittäjämäinen työskentelytapa	22
2.4 Trainee-ohjelma verkostoitumisympäristönä	22
3 HAASTATTELUTUTKIMUS BOOSTER AKATEMIASTA	26
3.1 Tutkimuksen toteuttaminen	26
3.2 Akatemialaisten haastattelut	28
3.2.1 Booster Akatemian konsepti	29
3.2.2 Rekrytointi, perehdytys ja työn aloitus.....	31
3.2.3 Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset	33
3.2.4 Booster Akatemia oppimisympäristönä	34
3.2.5 Booster Akatemia verkostoitumisympäristönä	35
3.2.6 Kehittämisehdotukset.....	36
3.3 Toimitusjohtajan haastattelu	36
3.3.1 Booster Akatemian konsepti	37
3.3.2 Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset.....	38
3.3.3 Booster Akatemia oppimis- ja verkostoitumisympäristönä	38
3.3.4 Kehittämisehdotukset.....	39

4 YHTEENVETO JA KEHITYSEHDOTUKSET	41
LÄHTEET	47
LIITTEET	50
Liite 1	1
Liite 2	3

1 JOHDANTO

Työharjoittelu on opiskelijoille ja ammattitaitoaan kerryttävälle henkilölle suunnattu menetelmä harjoitella työtä käytännössä. Työharjoittelulle on olemassa erilaisia toimintamalleja, mutta toiminnan tarkoitus on aina sama. Sen tavoitteena on syventää harjoittelijan ammattitaitoa ja antaa eväitä työelämään. Yrityksille työharjoittelu antaa mahdollisuuden kasvattaa harjoittelijoista alan ammattilaisia. Työharjoittelu voi olla yrityksestä riippuen joko palkallinen tai palkaton, ja sen kesto vaihtelee yleensä muutamasta kuukaudesta puoleen vuoteen.

Ammattikorkeakoulutukselle on asetettu yliopistokoulutuksesta poikkeavat odotukset. Yliopistokoulutus korostaa tietoa ja tietämistä, kun taas ammattikorkeakoulutukselta vaaditaan näiden lisäksi myös käytännön osaamista sekä vahvaa tiedollista perustaa ja asiantuntijuutta. (Raij 2003, 43.) Viljamaa ym. (2012, 14) kertovat, että ammattikorkeakouluissa työelämälähtöisyys on tärkeä painopiste ja sitä painottaa myös ammattikorkeakoululaki (L 9.5.2003/351). Lain mukaan opetuksen tulee vastata työelämän vaatimuksiin ja pyrkiä sen kehittämiseen. Lisäksi opetukseen liittyvän tutkimus- ja kehitystyön tulee olla työelämää ja aluekehitystä tukevaa. Yliopistoissa työharjoittelu on yleensä vapaaehtoista, mutta moni opiskelija haluaa sen silti suorittaa. Työharjoittelu avaa ovia työelämään eikä siihen liity juuri lainkaan riskejä.

Toisen asteen ammatilliselle koulutukselle on myös asetettu tavoitteet, jotka palvelevat työelämälähtöisyyttä. Seinäjoen koulutuskeskus Sedu kertoo toimivansa läheisessä yhteistyössä satojen yritysten ja organisaatioiden kanssa. Opiskelijoiden tulee suorittaa ammatillisia perusopintoja 30 opintopisteen edestä, sekä vähintään viiden kuukauden edestä työharjoittelua opintojensa aikana. (Työelämäyhteistyö [viitattu 7.11.2016].) Tampereen seudun ammattiopisto Tredu (Ammatillisen koulutuksen tutkinnonuudistus 2015) tiedottaa 1.8.2015 voimaan tulleesta ammatillisen perustutkinnon perusteiden uudistuksesta. Uudistuksen mukaan ammatillisissa perustutkinnoissa korostetaan jatkossa entistä enemmän osaamista ja työelämälähtöisyyttä. Aikaisemmin opiskelijoiden opintojen etenemistä mitattiin opintoviikoilla, mutta nyt ajan mittaamisesta on siirrytty osaamisen mittaamiseen osaamispisteiden kautta. (Ammatillisen koulutuksen tutkinnonuudistus 2015).

Viljamaa ym. (2012, 19) toteavat ettei tutkinto enää nykypäivänä ole osaamisen sinetti, vaan se nähdään pohjana elinikäisen asiantuntijuuden kehittämiseksi, jota jatketaan työelämässä.

Trainee-ohjelma on yksi työharjoittelun malleista. Trainee-ohjelmalle on ominaista suunnitelmallinen eteneminen ja valmiiksi mietitty rakenne. Pelkkä työharjoittelu ei vaadi taustalle valmista rakennetta ja usein harjoittelija toimii tällöin vain yrityksen lisätyövoimana. Trainee-ohjelmassa puolestaan harjoittelijoiden etenemisestä urallaan ollaan aidosti kiinnostuneita.

Trainee-ohjelmalle on ominaista, että harjoittelija pääsee tekemään ohjelman aikana vaativiakin töitä. Työtehtävät muuttuvat usein haastavammiksi harjoittelun edetessä ja harjoittelijan kehittyessä. Trainee-ohjelmassa harjoittelijoihin ollaan valmiita panostamaan. Harjoittelijat ovat toivottuja ja heitä otetaan yleensä useampi kerralla. Harjoittelulla on aina tavoite. Trainee-ohjelmaan kuuluu olennaisena osana harjoittelijoiden mentorointi, ohjaus ja sparraus. Näiden menetelmien kautta halutaan tukea harjoittelijoiden oppimisprosessia ja kasvattaa harjoittelijoista alan ammattilaisia.

Trainee-ohjelmassa työskennellään usein tiimeinä joko yrityksen henkilökunnan kanssa tai keskenään. Joissakin tapauksissa työ voi olla myös yksilötyötä, mutta tällöinkin ohjelman joitain osioita toteutetaan yhteistyössä muiden kanssa. Trainee-ohjelmat on suunniteltu palvelemaan sekä yrityksen että harjoittelijoiden tarpeita.

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Booster Akatemian konseptia. Opinnäytetyön ensimmäisenä tavoitteena on perehtyä trainee-ohjelman rakentamiseen. Trainee-ohjelman rakentamisessa keskitytään ohjelman sisältöön ja rakenteeseen. Nämä pitävät sisällään ohjelman konseptin, ohjauksen, työskentelytavat sekä trainee-ohjelman verkostoitumisympäristönä. Lisäksi trainee-ohjelman rakentamisessa perehdytään rekrytointiin ja ohjelman tunnettuuden lisäämiseen.

Opinnäytetyön toisena tavoitteena on haastatella entisiä ja nykyisiä Booster Akatemialaisia heidän kokemuksistaan Booster Akatemiassa. Kolmantena tavoitteena on haastatella BSTR Luova Konttorin toimitusjohtajaa Booster Akatemian tarkoituksesta ja tavoitteista.

1.2 BSTR Luova Konttori Oy

Opinnäytetyön toimeksiantaja on BSTR Luova Konttori Oy. BSTR Luova Konttori on seinäjokinen vuonna 2008 perustettu mainostoimisto, joka tarjoaa yrityksille monipuolisia markkinoinnin ja viestinnän ratkaisuja. Yritys on aloittanut toimintansa seitsemän henkilön voimin ja nykyisin yrityksessä työskentelee 19 työntekijää. Luku on kasvanut viimeisen parin vuoden aikana huimasti yhdessä yrityksen liiketoiminnan kanssa ja kasvulle ei ole näkyvissä loppua. Asiakkaita yrityksellä on eri puolilta Suomea, mutta päätoimialue on tällä hetkellä Länsi-Suomi. Yrityksen asiakaskuntaan kuuluu laaja kirjo sekä isoja että pienempiä toimijoita, joista esimerkkinä voi mainita Skaala Oy:n, Fresh Servant Oy Ab:n, Riitan Herkun sekä Into Seinäjoen. (BSTR Luova Konttori Oy 2016.)

Booster Akatemia on pääasiassa opiskelijoille suunnattu työharjoitteluohjelma, jossa harjoittelijat pääsevät tekemään oikeita töitä oikeille asiakkaille. Ohjelma on suunnattu pääasiassa korkeakouluopiskelijoille, mutta myös ammattikouluopiskelijat sekä jo valmistuneet työkokemusta kaipaavat henkilöt voivat hakea mukaan. Booster Akatemiaan otetaan kerralla useampi harjoittelija ja ryhmät ovat tähän mennessä koostuneet 2–4 harjoittelijasta. Ryhmiä on tähän mennessä ollut kolme, joista viimeisin suorittaa Akatemia-jaksoa parhaillaan kehittämishankkeen aikaan. (BSTR Luova Konttori Oy 2016.)

Booster Akatemia on perustettu kaventamaan oppilaitosten ja työelämän välistä kuilua (Luoma 2016). Luoman mukaan oppilaitoksissa opetetaan hyödyllistä osaamista, mutta opiskelu ei välttämättä aina anna riittäviä valmiuksia työelämään. Luoma kertoo kaipaavansa opiskeluun enemmän käytännön oppia työelämää varten, sekä verkostoja yritysten ja oppilaiden välille. Näitä valmiuksia voidaan Luoman mukaan tarjota työharjoittelun kautta. Työharjoittelu tarjoaa mahdollisuuden tuoda omaa osaamistaan esille ja luoda verkostoja

työharjoittelupaikkaan sekä sen kautta asiakkaisiin. Luoma painottaa, että nyky-yhteiskunnassa työpaikat täytetään pitkälti verkostojen kautta, joten verkostojen rakentaminen jo opintojen aikana on äärimmäisen tärkeää.

2 TRAINEE-OHJELMAN RAKENTAMINEN

Trainee-ohjelma on yrityksien järjestämä harjoitusohjelma, jonka avulla nuorista osaajista kasvatetaan alan ammattilaisia. Ohjelman aikana harjoittelija pääsee tutustumaan yrityksen toimintatapoihin ja opettelemaan työtä käytännössä. Lisäksi ohjelma antaa valmiuksia toimia alan ammattilaisena. Oman trainee-ohjelman voi perustaa kuka tahansa, yrityksestä ja toimialasta riippumatta.

Opinnäytetyön toisessa luvussa perehdytään trainee-ohjelman rakentamiseen. Ensimmäiseksi luvussa tarkastellaan trainee-ohjelman konseptia ja harjoittelijoiden rekrytointia. Toisena luvussa siirrytään tarkastelemaan ohjelman ohjausta ja ohjauksen eri osa-alueita, joita ovat perehdytys sekä mentorointi ja sparraus. Ohjauksesta työ etenee trainee-ohjelman työskentelytapoihin ja viimeisenä luvussa käsitellään trainee-ohjelmaa verkostoitumisympäristönä.

2.1 Trainee-ohjelman konsepti

Trainee-ohjelman päällimmäisenä tavoitteena on kasvattaa harjoittelijoista tulevaisuuden ammattilaisia. Tavoitteessa onnistuminen vaatii ohjelmalta tietynlaisen sisällön ja rakenteen. Trainee-ohjelmaan haetaan harjoittelijoita rekrytoinnin avulla. Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen ja Ollikainen (2002, 152) toteavat, että rekrytointiprosessia aloitettaessa päätetään aina ensin haettavan henkilön toimenkuva ja asetetaan vaatimustaso. Alajärvi ym. (2004, 227) kertovat työnantajien olevan nykyään yhä enenevissä määrin kiinnostuneita työnhakijan asenteista, sosiaalisista taidoista, arvomaailmasta, stressinsietokyvystä sekä asiakaspalvelu-, kieli- ja atk-taidoista. Rekrytointi-ilmoituksesta tulee selvitä yrityksen näkemys siitä, minkälainen henkilö on yrityksen mielestä tehtävään sopiva, Kortetjärvi-Nurmi ym. (s.157) painottavat.

Rekrytointi vaatii taustalleen markkinointiviestintää. Yrityksen tulee näyttäytyä hakijoiden silmissä kiinnostavana ja haluttavana työpaikkana. Viljamaa ym. (2012, 63) muistuttavat, että opiskelijan silmin ihanteellisen yrityksen tulisi olla nuorelle jollain tavoin hahmotettava, samaistuttava ja kiinnostava, ja sen tulisi omata hyvä maine. Viljamaan ym. mukaan ajankohtainen ja tulevaisuuteen tähtäävä toimiala

lisää opiskelijan kiinnostusta. Samaistumisen tunnetta ja motivaatiota puolestaan lisäävät yrityksen nuoret työntekijät tai omistajat, Viljamaa ym. lisäävät.

Trainee-ohjelman markkinointiin pätevät samat lainalaisuudet, kuin yrityksen markkinointiin. Brändin tulee olla tunnettu houkutellakseen hakijoita ohjelmaan. Patten (2008, 20) kertoo kaiken alkavan hyvästä nimestä. Nimi on hyvä, kun se jää mieleen ja voidaan mieltää toimintaan jollain tavalla liittyväksi. Patten itse kertoo haluavansa tuoda markkinoinnin kautta hymyn ihmisten kasvoille. Muistiinpainuva ja hieman hassu markkinointi tekee yleensä tehtävänsä. Pattenin mukaan ohjelman imagon ja persoonan tulisi heijastua kaikesta tekemisestä, oli kyse sitten sosiaalisen median viestinnästä tai henkilökunnan palvelusta. Kotlerin (2005, 196) mukaan yritysimgon rakentamisessa tärkein vaatimus on se, että yritys edustaa jotakin, jota ihmiset haluavat tavoitella. Tavoiteltavia asioita voivat olla esimerkiksi laatu, kekseliäisyys, ekologisuus, innovatiivisuus tai moni muu. Tärkeää on kuitenkin se, että yritys voi seistä imagonsa takana rehellisesti ja ammentaa toimintaansa kyseisten arvojen kautta. Kotler muistuttaa, että vahva yritysimgo ei synny itsekseen, vaan se vaatii mielikuvien työstämistä. Tärkein tekijä imagon rakentamisessa Kotlerin mukaan on yrityksen suoriutuminen alallaan, mutta näiden lisäksi tärkeitä ovat myös teeman, logon, värien, tunnuslauseen ja graafisten elementtien valinta.

Brändäys on sidoksissa yrityksen asemaan, Patten (2008, 20) kertoo. Mitä paremmin palvelun saa brändättyä sitä parempi yrityksen asema on kilpailijoihin nähden. Pattenin mukaan brändijohtajat ovat edelläkävijöitä. He luovat uusia innovaatioita, kehittävät tuotteita ja palveluita sekä panostavat henkilökuntaansa. Henkilökunnan koulutus ja omistautuminen, asiakastyytyväisyydestä huolehtiminen, hyvä maine ja laatutakuu leimaavat poikkeuksetta brändijohtajia. Vankan brändin rakentaminen vie vuosia, mutta jostain pitää aloittaa, Patten kertoo. Brändijohtajuus luo kilpailuetua myös harjoittelijoita hakiessa.

Trainee-ohjelman rekrytointiin tulee miettiä sellaiset kanavat, jotka tavoittavat tavoitellut hakijat. Hyviä kanavia nuorten tavoittamiseen ovat sosiaalinen media, google ja koulut. Rekrytointi-ilmoituksen tulee herättää hakijoiden mielenkiinto ja saada heidät toimimaan. Sen tulee olla yrityksen ja trainee-ohjelman imagon mukainen ja siitä tulee saada selville, millaista osaamista ohjelmaan kaivataan.

Hyvä rekrytointi-ilmoitus herättää mielenkiinnon ja antaa sopivasti tietoa toimenkuvasta. Sopivan tiedon määrän voi määritellä siten, että tieto antaa enemmän vastauksia kuin kysymyksiä, ja saa hakijan toimimaan.

Rekrytoinnissa yleisesti käytetty menetelmä on työnhakijoiden haastattelu valintavaiheessa. Haastattelu on työntekijöitä haettaessa erittäin toimiva menetelmä, sillä haastattelutilanteessa hakijoista pystytään tekemään paljon erilaisia havaintoja. Koivisto (2004, 56) kertoo, että haastattelutilanteessa hakijasta saadaan tietoa johdattelemalla haastateltava kuvailemaan itseään samalla kuin haastatteliija tekee havaintoja ja toimii tilanteen tarkkailijana. Haastatteliijoita voi Koiviston mukaan olla usempi kuin yksi, jolloin tiedon saanti tehostuu. Tilanteessa arvioidaan haastateltavan sanoja ja tekoja, Koivisto kirjoittaa.

Haastatteluun valitaan hakijamäärästä riippuen lupaavimmat hakijat. Haastateltavien määrä riippuu hakijoiden ja avoimien työpaikkojen määrästä, sekä työhakemusten laadusta. Hakijoita tulisi voida verrata keskenään, jonka vuoksi itse haastattelutilanteen tulisi olla jokaiselle samanlainen. Kortetjärvi-Nurmi ym. (2002, 173) toteaa, että haastattelu, joka on jäsennelty etukäteen, antaa tutkimusten mukaan paremman ennustuskyvyn henkilön menestyksestä työssä. Haastatteluille luodaan etukäteen runko, jota käytetään jokaista hakijaa haastateltaessa. Kun kaikille hakijoille esitetään samat kysymykset, on vastauksia helppo verrata keskenään, Kortetjärvi-Nurmi ym. muistuttaa.

Koivisto (2004, 57) painottaa, että haastattelu on avain onnistuneeseen rekrytointiin. Koiviston mukaan rekrytointiprosessi kannustaa hakijoita esittelemään parhaita puoliaan ja väärin rakennettu haastattelutilanne saattaa johtaa siihen, ettei hakijasta saada todenmukaista kuvaa. Haastattelutilanteessa on Koiviston mukaan tärkeää, että haastatteliija ei johdattele haastateltavan vastauksia tai ole koko ajan itse äänessä. Kun hakijalle annetaan tarkasti harkittuja avoimia kysymyksiä, tarjoaa haastattelutilanne paremmat mahdollisuudet nähdä, millainen henkilö on oikeasti kyseessä, Koivisto kertoo. Tärkeää ei ole pelkästään se, mitä sanotaan vaan myös se, mitä jätetään sanomatta. Koiviston mukaan hiljaisuus on hyvä keino haastaa hakijaa, sillä hiljaiset hetket usein paljastavat, miten henkilö työskentelee paineen alla. Yksilöhaastattelun jälkeen voidaan tarvittaessa pitää vielä ryhmähaastattelu, jossa hakijoista nähdään usein uusia puolia.

Markkasen (2002, 100) mukaan haastatteluvaiheen jälkeen haastatteliijoita lähdetään vertailemaan. Heitä verrataan sekä toimenkuvaan että keskenään. Valintaa Markkasen mukaan vaikeuttaa valitsijan vastaanottama informaation määrä ja vertailukriteerien painotusten määrittelemisen. Valintaprosessia voi hänen mukaansa helpottaa numeerisella taulukolla, jossa annetaan pisteitä toimenkuvan kannalta oleellisille ominaisuuksille. Kun ominaisuudet on pisteytetty, voi valinta keskittyä ihmisten vertailun sijaan numerojen vertailuun. Valinnan jälkeen harjoittelijoille ilmoitetaan valinnasta henkilökohtaisesti. Harjoittelijan kanssa olisi hyvä käydä jo ennen työn alkua läpi, mitä häneltä trainee-ohjelmassa odotetaan ja samoin mitä hän itse harjoittelulta odottaa.

Oppiakseen alan ammattilaiseksi harjoittelija tarvitsee opetusta. Opetuksen ei tule olla luennointia, vaan käytännön oppia työtehtävien rinnalla. Ensimmäisenä työhön perehdytetään ja alkuun on hyvä tarjota mahdollisimman paljon ohjausta. Trainee-ohjelmaan tullaan oppimaan, eivätkä työtehtävät tällöin ole vielä entuudestaan tuttuja. Käytännön oppia voidaan tarjota mentoroinnin ja sparrauksen kautta. Trainee-ohjelma on hyvä rakentaa siten että työtehtävät muuttuvat haastavammiksi ohjelman loppua kohden. On kuitenkin tärkeää huomioida kunkin harjoittelijan oma taso, etteivät työtehtävät ole harjoittelijalle liian haastavia. Mentorointia ja apua tulee tarjota koko ohjelman ajan.

Työelämässä on tärkeää mitata oman työn tuloksia. Tämän vuoksi myös trainee-ohjelman aikana on hyvä pitää säännöllisiä kehitys- ja palautekeskusteluja. Rakentavan palautteen ja työn tuloksien tarkastelun kautta harjoittelija oppii tunnistamaan oman osaamisen tason ja omat kehityskohteensa. Kun palautetta annetaan säännöllisesti, saa harjoittelija mahdollisuuden kehittää itseään koko ajan eteenpäin.

Trainee-ohjelmaan tullaan oppimaan, mutta harjoittelijan tulisi omata tietty osaaminen jo harjoitteluun tullessaan. Osaamisen vaatimukset riippuvat yrityksestä ja trainee-ohjelman sisällöstä, ja ne voivat liittyä harjoittelijan ammattitaitoon ja sosiaalisiin taitoihin. On selvää, että muutamassa kuukaudessa ei voi sisäistää uutta ammattia, jos harjoittelijalla ei ole lainkaan työhön vaadittavaa osaamista. Usein kuitenkin riittää, että harjoittelijalla on alan perusteet ja työnteon vaatimat sosiaaliset taidot hallussa, sillä työtehtäviin voidaan perehdyttää.

2.2 Trainee-ohjelman ohjaus

Trainee-ohjelmaan valitaan usein harjoittelijoita, joilla on hyvä asenne ja kiinnostus työtä kohtaan. Harjoittelijoilla on usein alan perusteet ja koulussa opitut asiat hallussa, mutta työnteko konkreettisesti vaatii ohjausta. Ohjausta tulisi tarjota koko ohjelman ajan. Erityisen tärkeää onnistuneen trainee-ohjelman näkökulmasta on työn aloitus ja perehdytys työtehtäviin sekä ohjauksen tarjoaminen harjoittelijan sitä tarvitessa.

2.2.1 Perehdytys

Työharjoittelija tulee perehdyttää sekä organisaatioon että työtehtäviin. Perehdytys erityisesti työn alussa on tärkeää trainee-ohjelman onnistumisen kannalta. Pajunen (2015) kertoo, että yrityksen pahin virhe uuden työntekijän aloittaessa on laittaa hänet suoraan töihin ilman minkäänlaista perehdytystä. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 66) mukaan organisaation perehdyttämisen tavoitteena on kertoa organisaation toiminnasta niin ymmärrettävästi ja innostavasti, että työharjoittelija osaa perehdytyksen jälkeen kertoa omin sanoin, mitä yritys tekee asiakkaiden tai ympäristön hyväksi. Perehdytystilanteessa tulee olla rehellinen yrityksen toimintatavoista ja säännöksistä, Kupias ja Peltola painottavat. Harhaanjohtava ja toimintaa kaunistelevala perehdytys saattaa johtaa työntekijän turhautumiseen ja herättää epäluottamusta työnantajaa kohtaan.

Pajusen (2015) mukaan perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallista ja kaikki tulisi miettiä valmiiksi ennen uuden työntekijän tuloa. Harjoittelija ei saa olla itse vastuussa perehdytyksestään, vaan yrityksen tulisi nimetä siihen vastuuhenkilö, joka huolehtii prosessista ja harjoittelijan tarpeista. Kupias ja Peltola (2009, 66) kertovat, että perehdytys on parhaimmillaan vuoropuhelua työnantajan ja työntekijän välillä. Vuoropuhelun kautta molemmat voivat kertoa omista toiveistaan työn suhteen ja muokata työnteon mallia osapuolille parhaiten sopivaksi. Viljamaa ym. (2012, 63) muistuttavat, että nuorella saattaa ennestään olla hyvin vähän aikaisempia työkokemuksia, jolloin tietämys yritysmaailmasta on saattanut muodostua fiktiiviseksi. Kuva saattaa pohjautua median, fiktion sekä omien

asiakaskokemuksien kautta tulleisiin mielikuviin. Perehdytys näyttelee tärkeää roolia oikean kuvan antamisessa.

Työn alkaessa harjoittelijan tulee voida tuntea itsensä odotetuksi ja arvostetuksi, Pajunen (2015) kertoo. On tärkeää, että hänet otetaan joukkoon mukaan samoin kuin muut työntekijät. Organisaation perehdytyksen yhteyteen voi Pajusen mukaan liittää esimerkiksi koko tiimin yhteisen lounashetken, jonka tarkoituksena on toivottaa harjoittelija tervetulleeksi joukkoon. Kun työn aloituksesta tehdään mahdollisimman mielekäs, innostava ja energisoiva, on todennäköistä, että harjoittelija on työhönsä motivoitunut. Motivaatiota ja tärkeyden tunnetta lisäävät myös valmiiksi nimetyt työvälineet ja työpiste, Pajunen muistuttaa. Pajusen mukaan harjoittelijan koko potentiaali tulee hyödynnettyä, jos projektit, joihin hän pääsee mukaan, on katsottu ennakkoon ja projekteihin on valmisteltu perehdytys.

Työtehtäviin perehdytetään heti työn alussa, mutta perehdytystä tulisi tapahtua koko trainee-jakson ajan. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 69) mukaan esimiehen tulee kertoa heti perehdytysvaiheessa, miten harjoittelijan työtehtävät tukevat yrityksen toimintaa ja mitä harjoittelijalta odotetaan. Pajusen (2015) mukaan on hyvä selvittää heti alkuun tai jo ennen työn aloitusta, mitä harjoittelija perehdytykseltään kaipaa ja millaista perehdytystä hän kokee tarvitsevänsä. Työtehtävä voidaan Kupiaksen ja Peltolan (s.70) mukaan muotoilla tarvittaessa vasta perehdytysvaiheessa, kun harjoittelijan osaaminen on selvillä. Harjoittelijan kannalta olisi hyvä, että työn kannalta tärkeimmät tiedot annettaisiin hänen käyttöönsä kirjallisina, esimerkiksi perehdytyskansion myötä, Kupias ja Peltola kertovat. Alkuperehdytyksessä käydään läpi monia asioita ja kaikkea on mahdotonta sisäistää kerralla. Kun tiedot löytyisivät kansioista, voisi harjoittelija palata niihin silloin, kun hänellä on siihen aikaa tai kun hänellä herää kysymyksiä. Perehdytyksen vuorovaikutusta voi Pajusen mukaan tehostaa haastamalla harjoittelijaa miettimään joka päivälle kysymyksiä asioista, jotka häntä mietityttävät. Tämä tehostaa harjoittelijan perehdytystä ja tarjoaa samalla yritykselle mahdollisuuden tutkia omia toimintatapojaan syvällisesti, Pajunen kertoo.

Viljamaan ym. (2012, 64) mukaan tärkein yksittäinen tekijä opiskelijan silmissä on yrityksen edustajien motivaatio ja tahtotila tehdä opiskelijoiden kanssa yhteistyötä. Aito halu käyttää yhteistyöhön aikaa sekä kiinnostus työn hyödyntämisestä kohtaan

lisäävät motivaatiota huomasti. Viljamaa ym. korostavat, että molemmat osapuolet, sekä yritys että harjoittelija, saavat yhteistyöstä sitä enemmän irti mitä enemmän ovat valmiita siihen panostamaan. Kun oppimiselle on asetettu tavoitteet, tulisi niiden onnistumista Pajusen (2015) mukaan myös arvioida. Pajunen kertoo, että harjoittelijalle tulisi kertoa heti perehdytysvaiheessa, miten ja milloin omaa suoriutumista tullaan arvioimaan. Työn alussa harjoittelijalle olisi hyvä tarjota kannustusta ja palautetta päivittäin, Pajunen toteaa.

2.2.2 Mentorointi ja sparraus

Trainee-ohjelmassa harjoittelijoista pyritään kasvattamaan alan ammattilaisia. Osaksi ammatilaiseksi kasvamista kuuluvat itseluottamuksen lisääntyminen ja usko omaan osaamiseen. Ristikankaan ym. (2014, 57) mukaan erityisesti harjoittelijat ja vastavalmistuneet kokevat suurta epävarmuutta heihin kohdistuvista odotuksista ja organisaatioon sopeutumisesta. Työntekijän omat tarpeet ja kyvyt voidaan Ristikankaan ym. mukaan ottaa huomioon mentoroinnin avulla, ja tämä helpottaa työhön sopeutumista suuresti. Mentoroinnin on Ristikankaan ym. (s.62) mukaan todettu myös lisäävän luovuutta ja riskinottokykyä, sekä auttamaan yksilöä pääsemään nopeammin tehtäviinsä käsiksi.

Ristikangas ym. (2014, 28) määrittelevät valmentavan mentoroinnin olevan kahden yksilön välinen oppimisprosessi, jossa molemmat kehittyvät ja kasvavat sekä ammatillisesti että mielentaidoiltaan. Se perustuu tasavertaiseen suhteeseen mentorin ja mentoroitavan välillä ja sen avulla opitaan uusiutumaan sekä harppaamaan mielentaidoissa. Juusela, Lillia ja Rinne (2000, 9) määrittelevät mentoroinnin olevan menetelmä, jonka avulla voidaan saavuttaa asetettuja tavoitteita. Mentorointiin sisältyy Juuselan ym. mukaan oppimisen taidot ja tehostaminen, yhdessä oppiminen, kokemuksesta oppiminen, vastuun ottaminen omasta kehitymisestä sekä osaamisen ja tiedon jakaminen. Ennen kaikkea mentorointi edistää Juuselan ym. mukaan vastuukantoa omasta oppimisesta. Suomen Mentorit ry (Mentorointi [viitattu 10.11.2016]) kertoo, että keskeistä prosessissa on molempien osapuolien sitoutuneisuus mentorointiin sekä mentoroitavan oma aktiivisuus.

Mentoroinnin avulla työntekijä voidaan perehdyttää organisaatioon heti alussa oikein ja samalla henkilön innostuneisuus voidaan kanavoida oikeisiin asioihin, Ristikangas ym. (2014, 57) toteavat. Kun työntekijä kokee sopeutuvansa organisaatioon ja kokee osaamisensa olevan riittävä annettuihin työtehtäviin, on työntekijän motivaatio ja innostuneisuus työtä kohtaan korkealla. Mentoroinnin kestoksi Ristikangas ym. (s.61) suosittelevat vähintään kuuden kuukauden mittaista jaksoa, sillä tässä ajassa epävarmuus ja alhaisen itseluottamuksen vaikutus hälvenevät.

Mentorointi on menetelmä, jonka avulla voidaan tehostaa oppimista. Se on ennen kaikkea vuorovaikutussuhde, jonka avulla molemmat osapuolet voivat kehittyä (Juusela ym. 2000, 14). Trainee-ohjelmassa mentorointia tulisi tarjota läpi koko jakson. Viljamaan ym. (2012, 12) mukaan oppimisen kannalta on tärkeää määritellä oppimiselle tavoitteet. Tavoitteet voivat olla joko organisaation tai harjoittelijan itse asettamia. Juuselan ym. (2000, 41–42) mukaan mentoroinnin kautta voidaan saavuttaa monia tärkeitä tavoitteita. Sen avulla voidaan auttaa yksilöä tunnistamaan ja kehittämään omia kykyjään, sekä aktivoida yksilön yrittäjäyyttä ja omavastuuta. Mentorointi auttaa myös valjastamaan yksilöiden hiljaista tietoa, eli yksilön potentiaalia, jota ei ole ymmärretty aiemmin hyödyntää. Juuselan ym. mukaan mentorointi voi myös lisätä erityistietoja ja -taitoja. Mentoroitava hyötyy, kun rinnalla on joku, joka uskoo häneen ja hänen kykyihinsä sekä auttaa selviytymään hankalista tilanteista. Se auttaa myös käsittelemään palautetta ja haastamaan omia ajatusmalleja. Kun yksilö uskoo omiin kykyihinsä, on hänen helpompi suorittaa työtehtävistä ja verkostoitua tärkeiden ihmisten kanssa. (Ristikangas ym. 2014, 63.)

Mentorisuhde. Hyvä mentori toimii Ristikankaan ym. (2014, 28–29) mukaan valmentavana mentorina moniroolisesti. Välillä hänen tulee jakaa kokemuksiaan, välillä toimia konsulttina ja coaching-roolissa. Hyvä mentori ottaa välillä myös oppijan roolin ja oppii ohjattavaltaan. Suomen Mentorit ry (Mentorointi [viitattu 10.11.2016]) kertoo hyvän mentorin olevan kuin kriittinen ystävä. Kriittisyys perustuu siihen, että mentorin tulee olla kriittinen mentoroitavan näkemyksiä kohtaan, haastaa niitä ja tarjota rinnalle uusia. Ystävyys puolestaan perustuu siihen, että mentori välittää aidosti mentoroitavan hyvinvoinnista ja on hänen tukenaan. Ristikangas ym. (2014, 32) kuitenkin painottavat, että mentorin tehtävä ei ole ratkoa

mentoroitavan ongelmia, vaan auttaa häntä löytämään keinoja selvitä erilaisista tilanteista. Mentorointisuhteen edellytyksenä on Ristikankaan ym. mukaan eri osapuolten eritasoinen kokemus, jotta molemmat voivat oppia uutta ja saada uusia näkemyksiä. Liiallinen asiantuntija-painotus kuitenkin tuottaa mentorointisuhteeseen opettajamaisen otteen, jolloin sen voimaannuttava synergia pienenee. Organisoitu mentorointi antaa parhaita tuloksia ja auttaa varmistamaan, että suhteella on selkeä tarkoitus, Ristikangas ym. (s.44) kirjoittavat. Heidän mukaansa toimivassa prosessissa tarvitaan riittävästi kontrollia, että hyödyt hyödynnetään oikein. Suurin syy mentoroinnin epäonnistumiseen on selkeän tavoitteen puuttuminen. Organisoidun ohjelman avulla tavoitteet on helpompi määritellä. Ristikangas ym. painottavat, että on tärkeää antaa ihmisille tasa-arvoiset mahdollisuudet hyödyntää omia kykyjään, kokemuksiaan ja erilaisia taustojaan.

Ristikangas ym. (2014, 28) kertovat valmentavassa mentoroinnissa olevan tärkeintä, että mentori toimii mentoroitavan päämäärien pohjalta. Mentorin tilanteesta riippuvat työskentelymenetelmät ohjaavat mentoroitavaa yhteiseen reflektioon, joka vahvistaa psykologista ymmärrystä, ammattiosaamista ja henkilön toimintakykyä. Reflektointi on tärkeä väline henkilökohtaisen kehityksen kannalta ja avainasemassa ammatillisen kasvun sekä oppimisen näkökulmasta. (Viljamaa ym. 2012, 29.) Reflektiolla tarkoitetaan ihmisen omaa toimintaa, jossa hän ajattelee ja arvioi tekemäänsä sekä tutkii omia kokemuksiaan (Kupias 2007, 104). Reflektoidessa ihminen pohtii ja tarkastelee omaa toimintaansa, ajatustapojaan sekä omia kokemuksiaan ja pyrkii ottamaan ajatteluunsa uuden näkökulman. Pyrkimyksenä on ymmärtää, miksi henkilö ajattelee niin kuin ajattelee ja toimii niin kuin toimii. (Heikkinen 2010, 219–220.) Mentorointi toimii lähes kaikissa organisaatioissa, riippumatta toimialasta, yrityksen koosta tai kulttuurista (Ristikangas ym. s.56). Mentoroinnin hyötyjä ovat sitoutuminen omaan työhön, työmotivaation ja työtyytyväisyyden parantuminen sekä tehokkuuden lisääntyminen. Nämä seikat puolestaan näkyvät yrityksen tuottavuuden kehittymisenä, Ristikangas ym. toteavat.

Sparraus. Mentorointiin liittyy oleellisesti myös harjoittelijoiden sparraus. Nämä kaksi menetelmää kulkevat käsi kädessä ja sparrauksen voisi katsoa kuuluvan mentoroinnin alalajeihin. Sparraus-termi juontaa juurensa kamppailulajeihin, joissa

sparrauksen avulla haastetaan kilpakumppania ja testataan harjoiteltujen tekniikoiden käyttöä ja osaamista käytännössä. Yritysmaailmassa termillä viitataan samankaltaiseen toimintaan ilman fyysistä kontaktia. Förbom (2012, 9) kertoo sparrauksen olevan ratkaisukeskeistä neuvonta- ja asiantuntijuustyötä, joka pitää sisällään sparrattavan kuuntelua, sparrattavan näkemysten haastamista sekä vaikeiden kysymysten työstämistä. Sparrauksen, samoin kuin mentoroinnin, avulla pyritään kehittymään ja saavuttamaan asetettuja tavoitteita.

Trainee-ohjelmassa harjoittelijoille tulisi asettaa tavoitteita, jotka ovat saavutettavissa, mutta vaativat itsensä haastamista. Förbom (2012, 25–27) muistuttaa, että kehittyminen vaatii usein omalta mukavuusalueelta poistumista. Kehittyminen tapahtuu asteittain ja tavoitteet on asetettu pidemmälle aikavälille. Förbom (s.60) kertoo olevan tärkeää muistaa, että toiminta aloitetaan usein pienestä ja kasvu tapahtuu pikkuhiljaa. Liian suuret harppaukset saattavat koitua kohtalokkaaksi tai flobata. Polutuksella tarkoitetaan Förbomin mukaan erilaisten toimintojen linkittymistä yhteen loogiseksi poluksi. Sparraajan tehtävä on varmistaa, että polkua on suunniteltu myös pidemmällä aikajänteellä, jolloin toiminta on suunnitelmallista ja etenee loogisesti.

2.3 Trainee-ohjelman työskentelytavat

Trainee-ohjelman työskentelytavat riippuvat pitkälti yrityksen toimialasta. Yleisesti ottaen trainee-ohjelmassa on suositeltavaa työskennellä tiimeissä joko yrityksen henkilökunnan kanssa tai harjoittelijoiden kesken. Tiimityö tarjoaa tiimin jokaiselle osapuolelle uusia näkemyksiä ja ohjaa työtä parempiin tuloksiin, kuin yksin toteutettuna. Trainee-ohjelmat on suunnattu ammattia harjoitteleville ja muiden näkemykset rikastuttavat yksilön ajatusmaailmaa.

Projektityöskentely on trainee-ohjelmassa suositeltavaa, sillä projektit rakentuvat useista eri vaiheista ja niiden läpiviennissä päästään näkemään työn kaikki vaiheet. Myös trainee-ohjelma itse on yksi iso projektikokonaisuus, jossa on mukana kaikki projektin vaiheet. Projektimainen työskentely tukee myös tiimijattelua.

2.3.1 Tiimityöskentely

Spiik (2004, 39–40) kirjottaa, että tiimi on itseohjautuva työryhmä, joka vastaa jonkin työkokonaisuuden viemisestä alusta loppuun yhteistyössä. Tiimin koko voi Spiikin mukaan olla kuinka suuri tahansa ja sama ihminen voi toimia monessa tiimissä samaan aikaan. Tiimit voivat olla pitkäkestoisia, isompia kokonaisuuksia hoitavia ryhmiä, tai lyhytkestoisia, pieniä tehtäviä suorittavia ryhmiä, Spiik toteaa. Viljamaan ym. (2012, 40) mukaan tiimejä muodostaessa ryhmän heterogeenisyys korostuu. Erilainen osaaminen, erilaiset näkökulmat ja erilaiset ajattelumaailmat rikastuttavat ja kehittävät tiimin toimintaa.

Tiimin toimivuuteen vaikuttavat monet seikat ja ryhmän suhde ei suinkaan aina ole yksinkertainen ja ongelmaton, kertovat Viljamaa ym. (2012, 52). Heidän mukaansa kunkin jäsenen aikaisemmat kokemukset, tavoitteet, odotukset, persoonallisuus ja arvomaailma vaikuttavat tiimin sisäiseen dynamiikkaan. Parhaimmillaan tiimityö edistää innovaatiokyvykkyyttä, oppimista, työn laatua sekä organisointikykyä. Lisäksi tiimityön on huomattu parantavan työpaikoilla henkilöstön motivaatiota sekä sitoutumista. Ongelmia tiimissä saattaa Viljamaan ym. mukaan syntyä, jos henkilökemiat eivät toimi, ryhmän koko on liian suuri tai ryhmässä esiintyy vapaamatkustajia.

Viljamaan ym. (2012, 73) mukaan tiimin ohjaajan on tarkoitus toimia erinäisten prosessien ohjaajana sekä edesauttajana tiimin kehityksessä. Tavoitteena on itseohjautuva, tehokkaasti yhdessä toimiva tiimi, joka ottaa vastuun omasta toiminnastaan oma-aloitteisesti. Viljamaa ym. painottavat, että ideaalisessa tiimissä ryhmän jäsenet oppivat jatkuvasti uutta sekä yhdessä että toisiltaan. Alkua varten on hyvä antaa tiimille välineitä, joiden avulla oman työskentelyn organisointi helpottuu.

2.3.2 Projektimainen työskentelytapa

Mäntyneva (2016, 9) kertoo tehtäväkokonaisuuksien organisoimisen projektiksi helpottavan toiminnan ohjattavuutta ja mitattavuutta. Projektilla viitataan Mäntynevan (2016, 11) mukaan ainutkertaiseen kokonaisuuteen, joka on rajattu

laajuudeltaan, ajaltaan ja kustannuksiltaan. Sillä on aina selkeä tavoite, jota edistetään erinäisten ajoitettujen aktiviteettien kautta. Menestyksekkäässä projektissa kaikki projektin aktiviteetit palvelevat päätavoitetta, Mäntyneva toteaa. Projektille on ominaista käytössä olevien resurssien rajallisuus ja lopputuotoksen saavuttamiseen liittyvä riski. Projektilla on aina projektipäällikkö, joka vastaa eri aktiviteettien koordinoinnista.

Mäntyneva (2016, 15) kertoo projektin elinkaaren koostuvan neljästä eri vaiheesta. Nämä vaiheet ovat projektin valmistelu, suunnittelu, toteutus ja päättäminen. Projektin ensimmäinen vaihe on valmistelu ja se pitää sisällään kaikki projektin valmistelevat työt aina tavoitteiden kartoittamisesta tiimin kokoamiseen, Mäntyneva kirjoittaa. Toisena vaiheena on suunnittelu, joka tulee projektin käynnistämispäätöksen jälkeen. Suunnitelmassa projektille määritellään tarkemmat tavoitteet ja keskitytään löytämään ratkaisut asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, Mäntyneva (s.17) kirjoittaa. Viljamaan ym. (2012, 66) mukaan projektisuunnitelma systematisoi tiimin toimintaa ja kertoo yrityksille toteutettavien toimeksiantojen ajoituksesta. Suunnitelmassa suunnitellaan ajoitusten lisäksi tehtäviin kulutettava työaika ja työn määrä, jolloin myös yritys saa kuvan siitä, millainen työpanos on kyseessä, Viljamaa ym. toteavat. Trainee-ohjelman projektisuunnittelussa on hyvä tehdä myös kustannuslaskelmia, vaikka ei raha välttämättä liikkuisikaan. Kustannusten arviointi rahassa auttaa erityisesti opiskelijoita ymmärtämään työn ja siihen käytetyn ajan arvon. Lisäksi se auttaa yrityksiä ymmärtämään opiskelijoiden tuoman lisäarvon ja näkemään heidät arvokkaana kehitysresurssina.

Kolmas projektin vaiheista on toteutus, joka koostuu suunnitteluvaiheessa suunniteltujen tehtävien toteutuksesta. Mikäli suunnitelmassa huomataan toteutuksen aikana puutoksia, voidaan sitä vielä toteutusvaiheessa muuttaa tavoitteita paremmin palvelevaksi. Projektin seurannan ja arvioinnin avulla pyritään tunnistamaan projektin etenemistä ja valmistumista haittaavat ongelmat. Mikäli ongelmia havaitaan, tulee niihin reagoida korjaavin toimenpitein. (Mäntyneva 2016, 17.)

Viimeinen vaihe on projektin päättäminen, joka tulee ajankohtaiseksi, kun projektin tuotos on valmistunut. Projektin päätöksen yhteydessä laaditaan raportti, jossa

dokumentoidaan ja arvioidaan tulokset ja projektin onnistuminen. Loppuraportti on tiivis yhteenveto koko projektista ja siihen liittyvistä vaiheista. Projektin päätyttyä projektitiimi puretaan, siihen liittyvät aktiviteetit viedään loppuun ja projekti luovutetaan tilaajalle. Projektin päättäminen tulee tehdä huolella, jotta projektin jälkeisiltä turhilta työtunneilta välttyttäisiin. (Mäntyneva 2016, 17.)

2.3.3 Yrittäjämäinen työskentelytapa

Trainee-ohjelman projektimainen työskentelytapa ja työskentely tiimeissä vaativat harjoittelijalta yrittäjämäisen asenteen. Viljamaan ym. (2012, 13) mukaan yrittäjämäinen toiminta- ja ajattelutapa ovat myös työelämän kannalta tärkeitä. Ne pitävät sisällään kyvyn organisoida ja organisoitua, kyvyn huomata ja hyödyntää mahdollisuudet ympärillään sekä kyvyn työskennellä itsenäisen työn lisäksi myös toisten kanssa, sekä toisten kautta. Seinäjoen koulutuskeskus Sedu (Yrittäjyys [viitattu 7.11.2016]) kertoo kannustavansa opiskelijoita kehittymään oman alansa asiantuntijoiksi yrittäjämäisellä asenteella. Yrittäjämäinen asenne ei Sedun mukaan tarkoita, että henkilön tulisi olla itse yrittäjänä, vaan yrittäjyys näkyy asenteena myös toisen palveluksessa työskenneltäessä oma-aloitteisena, vastuullisena ja yhteistyökykyisenä toimintana. Myös Viljamaa ym. toteavat, ettei yrittäjämäinen toiminta tarkoita sitä, että opiskelijan tulisi toimia itse yrittäjänä, vaan tavoitteena on ottaa asiat haltuun yrittäjämäisellä otteella. Yrittäjämäisellä otteella Viljamaa ym. viittaavat asenteeseen sekä kykyyn hoitaa asiat oma-aloitteisesti ja kantamalla tehtävistään vastuun.

2.4 Trainee-ohjelma verkostoitumisympäristönä

Yksi trainee-ohjelman päätavoitteista on edesauttaa harjoittelijoiden työllistymistä. Ammattitaidon lisäksi trainee-ohjelman tulisi tarjota harjoittelijoille mahdollisuuksia verkostoitua potentiaalsiin työnantajiin, asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Nybom (2016) kertoo, että suuri osa työpaikoista hankitaan nykyisin verkostojen kautta. Förbom (2012, 29–30) toteaa, että työnteon mallit ovat muuttuneet ja moni saattaa nykyisin työllistää itsensä montaa eri kautta. Yksi ihminen saattaa olla palkkatyössä,

pyörittää omaa yritystoimintaa ja samalla toimia freelancerina yksittäisissä projekteissa. Tämä mahdollistaa itsensä kehittämisen ja mahdollisuuden luoda suuria verkostoja. Nykyisin isompien työkeikkojen suorittamiseen hyödynnetään luotuja verkostoja sen sijaan, että työhön palkattaisiin uusi työntekijä, Förbom kirjoittaa. Verkostojen kautta yritykset ovat win-win-tilanteessa, sillä toisten osaamista voidaan hyödyntää omien palvelujen tarjoamisessa. Toisaalta tämä asettaa yritykset ja yksilöt myös raakaan kilpailutilanteeseen, jossa oma osaaminen tulee osata brändätä ja myydä oikein.

Silvennoinen (1999, 7) kuvailee verkostoitumisen olevan vastavuoroisten ihmissuhdeverkostojen luomista. Silvennoisen mukaan näiden verkostojen luominen ja ylläpitäminen on prosessi, joka tukee sekä ammatillista että henkilökohtaista elämää. Prosessi pitää sisällään ideoiden ja vihjeiden jakamista, tukea, kannustusta ja ehdotuksia sekä muita aineellisia ja aineettomia hyödykkeitä.

Pajusen (2015) mukaan harjoittelijoilta olisi hyvä selvittää jo perehdytysvaiheessa, keitä he haluaisivat erityisesti ohjelman aikana tavata. Mikäli toivottujen kontaktien tarjoaminen on yritykselle mahdollista, tulisi harjoittelijalle tarjota siihen mahdollisuus. Nybom (2016) kertoo Sitran tuoreen tutkimuksen paljastavan, että moni suomalainen kokee olevansa heikko verkostoituja, mutta silti kaksi kolmasosaa heistä uskoo, että verkostoitumistaidot näyttelevät tärkeää roolia kymmenen vuoden kuluttua sekä työn saannissa että työssä pysymisessä. Kontaktien lisäksi harjoittelijalle on hyvä tarjota verkostoitumiseen ohjausta ja kertoa sen hyödyistä. Nybom toteaa, etteivät verkostot synny pakolla, vaan ne vaativat kiinnostusta ihmisiä ja asioita kohtaan. Mentoroinnin ja sparrauksen kautta saadut taidot ja itseluottamus edesauttavat verkostoitumista.

Suomen Mentorit ry:n trainee-ohjelma on hyvä esimerkki toimivasta mallista, joka tarjoaa harjoittelijoille mahdollisuuden verkostoitua. Annetaan 100 vuotta töitä -nimellä kulkeva trainee-ohjelma (Nuori hae mukaan trainee-ohjelmaan [viitattu 10.11.2016]) on järjestetty yhdessä Suomen Mentorien yhteistyökumppaniyritysten kanssa ja mukana olevat yritykset tarjoavat nuorille yhteensä 200 kuuden kuukauden mittaista trainee-paikkaa. Yrityksissä järjestettävän ohjelman lisäksi trainee-ohjelmaan on sisällytetty kolme työelämäseminaaria. Seminaareissa verkostoidutaan, kuullaan työelämän kokeneita konkareita ja keskustellaan

työelämään liittyvistä kysymyksistä. (Nuori hae mukaan trainee-ohjelmaan [viitattu 10.11.2016].) Ohjelma palvelee sekä harjoittelijoita että yrityksiä. Yritykset saavat mahdollisuuden kouluttaa harjoittelijoista ammattilaisia ja löytää mahdollisesti joukosta itselleen uusia työntekijöitä. Harjoittelijat puolestaan saavat mahdollisuuden opetella työtä käytännössä, lähes riskittömästi. Lisäksi harjoittelijat saavat mahdollisuuden verkostoitua useisiin eri yrityksiin, mikä puolestaan luo jalansijaa potentiaaliin työpaikkoihin.

Silvennoisen (1999, 26–27) mukaan verkostot tuovat mukanaan valtavan määrän hyödyllisiä etuja. Näistä eduista tärkeimpiä ovat synergia, vaikutusvalta ja oman hyvinvoinnin turvaaminen. Verkostot luovat synergiaa. Niiden kautta voi löytää uusia ideoita, jalostaa tietoa, tehostaa työskentelyä ja löytää uusia toimintamalleja. Aktiivinen vuorovaikutus tuo hyötyä verkostojen kaikille eri osapuolille. Verkostot lisäävät vaikutusvaltaa. Kun olet osana verkostoa, on sinulla mahdollisuus vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti sellaisiin ihmisiin ja asioihin, jotka eivät muutoin olisi omassa vaikutuspiirissäsi. Verkostot tuovat vaikutusvaltaa myös tunnettuuden kautta, sillä kun ihmiset tuntevat sinut, on sinulla paremmat mahdollisuudet päästä mukaan haluamaasi toimintaan. Verkostojen avulla taataan myös omaa hyvinvointia, Silvennoinen kertoo. Luotettava ihmissuhdeverkosto tuo turvaa, edistää sosiaalista hyvinvointia ja suojelee elämän kolhuilta ja vastoinkäymisiltä.

Verkostojen hyöty yritykselle. Trainee-ohjelmassa luodut verkostot tuovat lisäarvoa myös yrityksille. Yritysmailmassa verkostoitumisella tarkoitetaan erinäisten yritysten ja organisaatioiden keskinäisten yhteistyömallien luomista. Näihin yhteistyömalleihin voi samanaikaisesti osallistua useita eri tahoja, joita voivat olla yritykset, organisaatiot tai muut toimijat. Yhteistyö voi olla joko tiukasti säädeltyä tai täysin vapaaehtoista, toimialasta ja yhteistyömallista riippuen. (Pirnes 2002, 7.) Pirnesin (s.66) mukaan verkostot tuovat yrityksille lisäarvoa karkeasti jaettuna kolmelta eri osa-alueelta. Ensimmäinen lisäarvoa tuottava etu on uusi ja erilainen osaaminen, jota verkostot tuovat yritykseen tai organisaatioon. Pirnesin mukaan tuotteet ovat nykyään todella monimutkaisia ja asiakkaat vaativia. Isotkaan yritykset eivät kykene enää kokonaisiin kehitysprosesseihin yksin, vaan tarvitsevat resursseja ja osaamista myös muilta. Hyvin organisoitujen verkostojen avulla prosessit hoituvat verkostoissa kivuttomasti, Pirnes toteaa.

Toisena lisäarvona Pirnesin (2002, 67) mukaan on verkostoista saatava lisäkapasiteetti. Kapasiteetti lisääntyy osaamisen, työvoiman ja resurssien saralla, jolloin kyetään tekemään enemmän kuin yksin. Kolmas lisäarvo on oman toiminnan kriittinen arviointi, kertoo Pirnes. Verkostoitumisen kautta yrittäjä joutuu eri tilanteisiin, joissa hänen tulee puntaroida omaa sekä muiden verkoston jäsenten osaamista ja kyvykkyyttä. Muilta saatu palaute ja oman toiminnan kriittinen vertaus muiden jäsenten toimintaan voi avata uusia näkökulmia parempaan liiketoimintaan.

3 HAASTATTELUTUTKIMUS BOOSTER AKATEMIASTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kahden viimeisimmän Akatemiayhmän kokemuksia Booster Akatemiasta. Haastattelujen avulla haluttiin selvittää, miten toimiva Akatemian konsepti tällä hetkellä on ja mitä siinä tulisi harjoittelijoiden mukaan mahdollisesti kehittää. Haastateltavista kaksi oli suorittanut Booster Akatemian harjoittelujakson kevästä syksyyn vuonna 2016. Toiset kaksi puolestaan olivat aloittaneet harjoittelunsa syksyllä 2016 ja suorittivat harjoittelujaksoa parhaillaan kehittämishankkeen aikana. Tutkimuksessa haastateltiin myös BSTR Luova Konttorin toimitusjohtajaa. Tero Luoma, yrityksen toimitusjohtaja, on Booster Akatemian kehittäjä. Haastattelun avulla haluttiin selvittää Luoman ajatuksia Booster Akatemian konseptista ja tulevaisuuden näkymistä.

3.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Booster Akatemian nykytila ja kehityskohteet. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Soininen (1995, 34–37) kertoo asioiden ymmärtämisen ja tulkitsemisen olevan laadullisessa tutkimuksessa avainasemassa. Sen päämääränä on tutkia yksittäisten asioiden vaikutusta yksilön kokemuksiin tutkitusta asiasta. Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, sillä se mahdollistaa Akatemialaisten kokemusten tarkastelun syvällisesti.

Hirsjärvi ja Hurme (2001, 34) kertovat, että tiedonkeruumenetelmää valittaessa tulee menetelmää tarkastella sen taloudellisuuden, tehokkuuden, tarkkuuden ja luotettavuuden näkökulmasta. Näitä seikkoja puntaroimalla valitaan tutkimukseen parhaiten soveltuva menetelmä. Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valittiin puolistrukturoidut haastattelut. Hirsjärvi ja Hurme (s.35) kertovat haastattelun olevan menetelmistä paras silloin, kun aihealue on melko tuntematon ja vähän kartoitettu. Haastattelun etuja ovat syvälliset vastaukset ja mahdollisuus ohjata kysymyksiä keskusteluun sopivalla tavalla. Haastateltavilta on myös mahdollista kysyä haastattelun aikana perusteluja, sekä tarvittaessa lisäselvennystä annetuille

vastauksille, Hirsjärvi ja Hurme kirjoittavat. Haastattelututkimus oli muodoltaan puolistrukturoitu haastattelu ja kysymykset etenivät teemoittain. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 47) mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa on valmiiksi suunniteltu haastattelulomake, mutta kysymysjärjestys voi vaihdella keskustelun etenemisen mukaan.

Akatemialaisille ja toimitusjohtajalle rakennetun haastattelun rungossa oli hyödynnetty teoriataustaa sekä opinnäytetyön tekijän omia kokemuksia. Puolistrukturoitu haastattelu eteni teemoittain ja jokaisen teeman alle oli mietitty tarkentavia kysymyksiä. Teema-alueita oli Akatemialaisten haastatteluissa kuusi ja toimitusjohtajan haastattelussa neljä. Akatemialaisten haastattelulomake on opinnäytetyön ensimmäisenä liitteenä (Liite 1). Toimitusjohtajan haastattelulomake on opinnäytetyön toisena liitteenä (Liite 2).

Haastateltavat valitaan tutkimuksen tavoitteen mukaan, Hirsjärvi ja Hurme (2001, 58–60) kirjottavat. Heidän mukaansa riittävää aineistoa on vaikea arvioida haastateltavien määrässä, sillä aineiston riittävyys riippuu saaduista tuloksista. Kun tutkittavana aiheena on jokin ilmiö, riittää otannaksi sen kokoinen joukko haastateltavia, joiden kokemusten perusteella ilmiöstä voidaan tehdä tarvittavia johtopäätöksiä. Haastateltavia tulee Hirsjärven ja Hurmeen mukaan olla sen verran, että haastattelemalla useampaa ei tutkimuksen tuloksiin saada enää olennaista uutta tietoa.

Haastateltaviksi valittiin kaksi edellisen Booster Akatemia -ryhmän sekä kaksi nykyisen -ryhmän jäsentä. Näitä kahta ryhmää edeltävä ryhmä on ollut Akatemian pilottiryhmä, jossa opinnäytetyön tekijä on ollut itse harjoittelussa. Otantaan ei valittu pilottiryhmästä haastateltavia, sillä Akatemian toimintamalli on ollut kahdella viimeisellä ryhmällä hieman erilainen kuin pilottiryhmällä, joten haastatteluun ei uskottu saavan pilottiryhmän vastauksista tutkimuksen kannalta oleellista lisätietoa. Lisäksi pilottiryhmän näkemykset tulivat osaksi tutkimusta opinnäytetyön tekijän kautta.

BSTR Luova Konttorin toimitusjohtaja haluttiin tutkimukseen mukaan, jotta haastatteluissa voidaan selvittää myös yrityksen sisäisiä tavoitteita ja ajatuksia Booster Akatemian toiminnasta. Booster Akatemian visio on yrityksen

toimitusjohtajan kehittämä ja hänen näkemyksensä Booster Akatemian kehityksestä ovat tutkimuksen kannalta tärkeitä.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 36) mukaan haastattelun vastausprosentti on yleensä korkea, sillä tilanteesta ei ole yhtä helppo kieltäytyä kuin esimerkiksi kyselylomakkeeseen vastaamisesta. Kun vastauksia tarvitaan vain pieneltä joukolta, ovat haastattelut varmin tapa saada kattava aineisto. Aiheen ollessa vielä melko kartoittamaton, voi haastatteluista saada myös sellaisia vastauksia, joita tutkimuksessa ei olisi osattu kysyä.

Haastattelut toteutettiin lokakuussa 2016 ja yksittäisten haastattelujen kesto vaihteli 30 minuutista tuntiin. Kaikki haastattelut, lukuunottamatta yhtä, toteutettiin kasvokkain. Yksi haastatteluista toteutettiin puhelimitse, sillä haastateltava asui tutkimuksen aikana ulkomailla. Kasvokkain haastattelussa suullisen sanoman lisäksi haastattelussa välittyvät ihmisen asenteet, ajatukset, mielipiteet, tiedot ja tunteet, Hirsjärvi ja Hurme (2001, 42) kertovat. Sekä haastattelija että haastateltava vaikuttavat toinen toisiinsa haastattelun aikana. Hyvän haastattelijan ominaisuuksiin kuuluu, että hän ei johdattele haastateltavan vastauksia, Hirsjärvi ja Hurme painottavat. Haastattelut nauhoitettiin ja niistä kirjoitettiin muistiinpanoja. Tiedonkeruun jälkeen nauhoitteiden ja muistiinpanojen sisältö analysoitiin teemoittain.

3.2 Akatemialaisten haastattelut

Tulokset perustuvat akatemialaisten haastatteluun. Haastattelujen tulokset on analysoitu haastattelulomakkeen teemojen mukaisesti. Tuloksia ei ole esitelty henkilöittäin tai määrällisesti, vaan tuloksista on muodostettu saatujen vastausten perusteella kokonaiskuva.

Tulokset on jaoteltu seuraaviin teemoihin:

- Booster Akatemian konsepti
- Rekrytointi, perehdytys ja työn aloitus
- Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset
- Booster Akademia oppimisympäristönä

- Booster Akatemia verkostoitumisympäristönä
- Kehittämisehdotukset

3.2.1 **Booster Akatemian konsepti**

Haastateltavat kaipasivat Booster Akatemian konseptiin lisää selkeyttä. Booster Akatemia miellettiin työharjoitteluksi mainostoimistossa, joka tarjoaa erilaisia työtehtäviä eri taitoja omaaville ihmisille. Osa haastateltavista koki, ettei Booster Akatemia eronnut normaalista työharjoittelusta juuri lainkaan, mutta osa näki erot Akatemian ja normaalin työharjoittelun välillä. Selkeimmiksi eroiksi haastateltavat nimesivät sen, että ohjelmalle on oma nimi ja työharjoittelijoita otetaan kerralla useampi. Lisäksi Booster Akatemialle nimetyt omat asiakkaat erottivat Akatemian normaalista työharjoittelusta.

Haastateltavat antoivat erityistä kiitosta siitä, että harjoittelijoita on Akatemiassa enemmän kuin yksi kerrallaan. Tämä toi Booster Akatemiaan tiettyä yhteisöllisyyden tunnetta. Lisäksi se antoi varmuutta toimia, kun tiesi samassa veneessä olevan myös muita joihin tukeutua tarpeen vaatiessa. Vertaistukea oli aina saatavilla.

Akatemian tavoitteiksi haastateltavat nimesivät työn oppimisen käytännössä sekä työkokemuksen kerryttämisen. Booster Akatemian hyödyt nähtiin molemminpuolisina. Samalla kuin Booster Akatemia opettaa harjoittelijaa käytännön työn kautta, voi BSTR Luova Konttori oppia asioita myös harjoittelijalta. Haastateltavat kokivat itse hyötyneensä eniten Booster Akatemiassa saadusta ohjauksesta ja mentoroinnista työntekoon liittyen, sekä siitä, että työtä pystyi harjoittelemaan käytännössä, ilman työntekoon liittyvää taloudellista riskiä. Booster Akatemia tarjosi mahdollisuuden oppia uusia taitoja ja saada arvokasta työkokemusta. Työntekijöiden sparraus auttoi myös tutkimaan asioita uudelta kantilta. Se, että harjoittelijoita oli eri aloilta, tarjosi mahdollisuuden oppia myös muista työnkuvista hyödyllistä tietoa ja osaamista. Työharjoittelu maineikkaassa toimistossa lisäsi harjoittelijoiden intoa omaa työtä kohtaan ja tarjosi arvokasta oppia työpaikkakäyttämiseen. BSTR Luova Konttori puolestaan hyötyi harjoittelijoiden mukaan Akatemian kautta tulevasta lisätyövoimasta ja mahdollisuudesta löytää sitä kautta itselleen hyviä työntekijöitä. Lisäksi haastateltavat näkivät harjoittelijoiden

tuovan yritykseen uutta nuorta näkökulmaa, jonka yritys voi toiminnassaan hyödyntää.

Jotta Akatemia voisi toimia itsenäisesti, pitivät haastateltavat ryhmädynamiikkaa tärkeänä. Ryhmädynamiikan ollessa kunnossa, voisi Akatemia hoitaa kokonaisia projekteja alusta loppuun itsenäisemmin. Ryhmän kokoonpanosta haastateltavat olivat hieman eri mieltä. Yhden harjoittelijan mukaan ryhmän tulisi koostua graafisesta suunnittelijasta, projektipäälliköstä, viestinnän suunnittelijasta ja copywriterista. Toinen harjoittelija puolestaan näki, että ryhmässä tulisi olla projektipäällikkö, yksi tai kaksi graafikkoa sekä yksi mediatuottaja, joka hallitsisi sekä video- että valokuvauksen. Kolmas harjoittelija näki, että kaksi projektipäällikköä ja kaksi graafikkoa muodostaisivat hyvän yhtälön. Neljäs akatemialainen ei nimennyt konkreettista kokoonpanoa, mutta näki, että Akatemiaan tulisi jollain tavalla sisällyttää kaikki se osaaminen, jota BSTR Luova Konttorilta löytyy. Tällöin akatemialaiset saisivat kokonaiskuvan siitä, mitä mainostoimistossa työskentely tarkoittaa.

Kaikki haastateltavat kokivat, että Booster Akatemiassa olisi tärkeää olla monipuolisesti erilaisia taitoja ja erityisesti projektipäällikön, graafikon ja mediatuottajan roolit nähtiin asiakkaiden kannalta tärkeinä. Kun ryhmädynamiikka on kunnossa, voisi Akatemia tuottaa isoja kokonaisuuksia itsenäisesti. Isoista kokonaisuuksista oppii ja saa paljon hyötyä irti. Haastateltavat näkivät, että eri alojen osaaminen auttaa luomaan luovia ratkaisuja ja katsomaan asioita uudelta kantilta. Lähes kaikki haastateltavat painottivat, että oman työnkuvan lisäksi olisi tärkeää oppia myös muiden työnkuvien sisällöistä. Tärkeäksi koettiin myös se, että asioiden toteutuksia voidaan suunnitella yhdessä, että kukaan ei ole vastuussa yksin. Työnkuvien lisäksi haastateltavat kertoivat, että akatemialaisten tulisi omata reipas asenne ja halu oppia. Akatemialaisen tulisi olla sosiaalinen ja osata olla asiakkaiden kanssa. Lisäksi nähtiin tärkeänä se, että hän uskaltaa kysyä apua kun sitä tarvitsee.

Akatemian suosituspituus vaihteli 3–6 kuukauden välillä. Suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, että harjoittelun tulisi kestää vähintään 4 kuukautta ja enintään 5–6 kuukautta. Tätä lyhyempi aika nähtiin oppimisen kannalta liian lyhyenä ja oppiminen saattaisi jäädä pinnalliseksi. Kuutta kuukautta pidempi aika taas nähtiin liian pitkänä

työharjoitteluksi. Pituudessa tulisi haastateltavien mukaan ottaa huomioon akatemialaisten omat aikataulut, sekä koulujen asettamat vaatimukset ja rajoitteet.

Osa haastateltavista toivoi Booster Akatemialle täysin valmista rakennetta. Tämä toisi toimintaan selkeyttä ja harjoittelijat tietäisivät jo hakiessaan, mitä harjoittelussa on luvassa. Osa taas toivoi, että Akatemia muovautuisi aina akatemialaisten ja asiakkaiden mukaan. Akatemialaiset perustelivat tätä sillä, että jokainen harjoittelija on erilainen ja osaamisen taso saattaa vaihdella. Tämä olisi akatemialaisten mukaan tärkeä huomioida Akatemian työtehtävissä. Mukautuvaan malliin kaivattiin kuitenkin myös jonkinlaisia suuntaviivoja. Akatemiaan toivottiin omia projekteja, joissa projektivastuu olisi aluksi kokeneemmalla työntekijällä ja se siirtyisi Akatemialle, kun työtehtävät ovat tulleet tutuksi. Moni kuitenkin kaipasi Akatemiaan myös ammattilaista, jolla olisi langat aina käsissään, ettei vastuu olisi täysin Akatemialla.

3.2.2 Rekrytointi, perehdytys ja työn aloitus

Haastateltavat olivat saaneet tiedon Booster Akatemiasta eri reittejä pitkin. Yksi oli kuullut Akatemiasta kaveriltaan, yksi oli ollut kuuntelemassa Akatemian pilottiryhmäläisten pitämän esittelyluennon SeAMK:ssa ja kaksi muuta olivat löytäneet Akatemian itse verkosta, etsiessään mainostoimistoja työharjoittelupaikaksi. Toinen verkosta löytäneistä oli kuitenkin kuullut Akatemiasta myös koulun kautta.

Rekrytointiin haastateltavat suosittelivat kouluvierailuja. Se nähtiin toimivimmaksi tavaksi tavoittaa Booster Akatemiaan sopivia hakijoita ja lisätä Booster Akatemian tunnettuutta. Esittäytymiset koululla viestivät myös harjoittelijoiden mukaan siitä, että harjoittelijat ovat yritykselle tärkeitä ja heihin panostetaan. Muita toimivia väyliä olisivat haastateltavien mukaan koulujen sähköpostilistat ja rekrytointikanavat, sekä Boosterin verkkosivujen ja sosiaalisen median hyödyntäminen. Yksi haastateltavista totesi, että rekrytointia olisi hyvä laajentaa myös muille paikkakunnille Seinäjoen lisäksi. Hänen mukaansa tämä toisi Booster Akatemialle lisää tunnettuutta ja potentiaalisia hakijoita. Itse rekrytointi tulisi haastateltavien

mukaan toteuttaa samoin, kuin normaalit rekrytoinnit ns. oikeita työntekijöitä hakiessa.

Jokainen haastateltava oli kokenut Booster Akatemian helposti lähestyttäväksi. BSTR Luova Konttori oli näyttäytynyt hakuvaiheessa yrityksenä, jossa on mukava työskennellä. Käsitys yrityksestä oli muodostunut yrityksen verkkosivujen ja sosiaalisen median kautta, sekä koululla pidetyn esittelyn kautta. Lisäksi se, että Booster Akatemialle oli yrityksen kotisivuilla oma sivunsa, oli tehnyt Akatemiasta helposti lähestyttävän. Myös yhteydenotto oli tehty helpoksi. Muutama haastateltava mainitsi pitäneensä siitä, kun he olivat nähneet yrityksen sosiaalisessa mediassa akatemialaisten esittelyjä.

Haastateltavat nimesivät muutamia kehitysehdotuksia rekrytointiin tulevaisuudessa. Yksi haastateltavista mainitsi, että Booster Akatemian nimi oli hämmmentänyt. Haastateltavan mukaan akademia-nimi viittaa jonkinlaiseen hienostokouluun ja tätä hän ei missään nimessä harjoittelulta toivonut. Hän ei myöskään ollut löytänyt yrityksen verkkosivuilta kovin konkreettista tietoa Booster Akatemiasta. Hän totesi, että ellei hän olisi kuullut Booster Akatemian toiminnasta muita kanavia pitkin, olisi nimi saattanut toimia luotaantyöntävänä eikä hakija olisi välttämättä hakenut yritykseen. Myös kaksi muuta haastateltavaa olisi kaivannut sivulle konkreettisempaa tietoa Booster Akatemiasta ja sen toiminnasta. Tiedot, joita haastateltavat olivat jääneet kaipaamaan, olivat Akatemian eri toimenkuvat ja työtehtävät, sekä Akatemian sisältö ja se, kuka Akatemiaan voi hakea.

Perehdytyskokemuksissa haastateltavilla oli jonkin verran eroja. Pääasiassa kaikki olivat kokeneet perehdytyksensä hyväksi, mutta joitain tärkeitä tietoja perehdytyksestä oli jäänyt uupumaan. Osa haastateltavista kertoi, että olisi kaivannut heti alkuun henkilökunnan toimenkuvien tarkempaa esittelyä. Tämä olisi tuonut yrityksen toimintaan selkeyttä. Osa mainitsi, että olisi kaivannut lisää tietoa käytännön asioista, kuten tuntikirjauksien tekemisestä ja viikkopalaverin toimintatavoista. Haastateltavien mukaan perehdytyksessä olisi näiden lisäksi hyvä käydä läpi Boosterin liikeideaa ja toimintatapoja, sekä tiloja ja erilaisia roolituksia. Perehdytyksen yhteydessä olisi hyvä keskustella myös Akatemian tavoitteista ja vaatimuksista. BSTR Luova Konttorilla on uusille työntekijöille oma perehdytysopas

ja yksi haastateltavista mainitsi, että oppaasta olisi hyvä olla oma versio pelkästään Booster Akatemialle. Tällöin asiat tulisi käytyä heti alussa kattavasti läpi.

Suurin osa koki, että työtä ohjattiin alussa riittävästi, mutta yksi olisi kaivannut alkuun lisää ohjausta. Jokainen kuitenkin koki, että apua oli tarjolla aina sitä tarvittaessa, kunhan itse osasi kysyä. Suurin osa haastateltavista toivoi, että akatemialaisilla olisi yksi nimetty henkilö, jonka puoleen voisi aina kääntyä avun tarpeessa. Jatkossa olisi hyvä, jos akatemiaryhmät vaihtuisivat limittäin siten, että vanha ja uusi ryhmä olisivat muutaman viikon harjoittelussa päällekkäin. Tällöin vanha ryhmä voisi perehdyttää uuden Booster Akatemian työtehtäviin.

3.2.3 Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset

Työtehtävät olivat haastateltavien mukaan vaihtelevia. Suunnittelijat kokivat saaneensa tehdä monipuolisesti erilaisia töitä. Liiketalouden opiskelijat olivat saaneet toteuttaa töitä monipuolisesti, mutta välillä töitä ei tuntunut olevan tarpeeksi. Yksi haastateltavista koki, etteivät työtehtävät olleet hänelle aina tarpeeksi haastavia. Kaksi puolestaan koki tehtävien olleen välillä jopa liian haastavia, jolloin ne ovat luoneet työntekoon paineita.

Haastateltavat painottivat, että työtehtävien haasteellisuus tulisi katsoa aina harjoittelijan omien kykyjen ja osaamisen mukaan. Kaikki harjoittelijat eivät ole osaamisen tasolla samalla viivalla. Työn vaatimustaso koettiin korkeaksi, mutta kannustavaksi. Harjoittelijat kokivat kehittyneensä, kun vaatimukset olivat kovat. Haasteet myös opettivat parhaiten. Osa kuitenkin painotti sitä, että vaatimustaso voi jollekin olla liikaa. Ainakin tukea ja apua tulisi olla tarjolla, jos harjoittelijan omat kyvyt eivät ole vielä riittävät.

Kaikki sanoivat työtehtävien olleen pääasiassa mukavia. Booster Akatemian asiakkaisiin kaivattiin kuitenkin enemmän erilaisuutta, sillä asiakkaat toimivat pääasiassa hyvin samankaltaisella alalla ja työtehtävät olivat hyvin samanlaisia. Suurin osa koki työtehtävien olleen selkeitä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että käytännön toteutukset olivat työssä parasta. Harjoittelijat kokivat, että saivat paljon vapautta toteuttaa asioita omien kykyjensä mukaan.

Vastuuta osa koki saaneensa liikaa ja osa sopivasti. Yksi haastateltavista totesi, että erityisesti silloin, jos harjoittelijalla ei ole vielä kovin paljon työkokemusta, voivat vastuut tuntua liian kovilta. Haastateltavat, jotka kokivat saaneensa liikaa vastuuta, kaipasivat rinnalleen tukea. Valtuuksia harjoittelijat kokivat saaneensa riittävästi. Kaikki kokivat, että heihin luotetaan ja kiitosta annettiin erityisesti siitä, että harjoittelijoille kerrottiin samat asiat kuin BSTR Luova Konttorin henkilökunnalle. Tämä lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta.

3.2.4 **Booster Akatemia oppimisympäristönä**

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että Booster Akatemian alussa olisi hyvä kartoittaa harjoittelijoiden osaaminen ja oppimistavoitteet. Tämän keskustelun pohjalta Akatemia voisi tarjota harjoittelijoille työtehtäviä, joissa he pääsevät tekemään asioita, joita haluavat oppia. Mikäli tällaisille toteutuksille ei ole asiakastilauksia, voisi Booster Akatemia teettää töitä esimerkiksi BSTR Luova Konttorille harjoitustöinä. Akatemialaisille tulisi tarjota sopivasti haasteita, että heidän on mahdollista kehittää omaa ammattitaitoaan. Haasteet eivät saa kuitenkaan haastateltavien mukaan olla liian vaativia, ettei motivaatio työtä kohtaa laske.

Harjoittelussa haluttiin oppia tekemään työtä käytännössä ja sitä myös opittiin. Harjoittelijat näkivät, että työtehtävien olisi hyvä muuttua haastavimmiksi loppua kohden. Esimerkiksi graafisille suunnittelijoille olisi hyvä tarjota mahdollisuus vähintään yhden ison kokonaisuuden suunnitteluun, aina ilmeen suunnittelusta konkreettisiin materiaaleihin. Harjoittelijat näkivät tärkeänä myös sen, että Akatemiassa harjoitellaan oman työn presentoimista käytännössä.

Harjoittelijat näkisivät hyvänä kehitysideana sen, että jokaiselle akatemialaiselle nimettäisiin oma mentori, joka toimisi BSTR Luova Konttorilla samoissa työtehtävissä kuin harjoittelija. Mentori tarjoaisi uusia näkemyksien omien rinnalle ja haastaisi harjoittelijaa katsomaan asioita toiselta kantilta. Mentori voisi myös kasvattaa itseluottamusta ja auttaa perustelemaan omia ideoita ja ajatuksia rohkeasti. Yksi haastateltavista muistutti, että mentorin on tärkeää olla sellainen henkilö, joka on aidosti kiinnostunut mentoroinnista sekä mentoroitavasta. Ilman

kiinnostusta suhde on väkinäinen, eikä siitä hyödy kumpikaan osapuoli. Osa haastateltavista kaipasi BSTR Luova Konttorin työntekijöiltä enemmän ohjausta ja sparrausta.

Varsinaisia oppitunteja haastateltavat eivät Booster Akatemiaan kaivanneet, mutta erilaiset tietoisuudet nähtiin hyvänä ideana. Tietoisuuteen toivottiin eri työtehtävien ja aihepiirien esittelyä, sekä katsausta alan trendeihin. BSTR Luova Konttori on juuri lanseerannut käytäntöön viikoittaiset sisäiset kehityshetket ja tästä nykyiset akatemialaiset antoivat paljon kiitosta. Tietoisuuksissa voitaisiin käsitellä myös niitä asioita, joita akatemialaiset ovat kertoneet haluavansa Akatemiassa oppia.

Kokonaisuudessa haastateltavat kokivat, että olivat oppineet Akatemiassa paljon uusia asioita. Harjoittelu oli tarjonnut oppia myös sellaisiin asioihin, joita koulussa ei opeteta. Haastateltavat kokivat, että harjoittelu oli selkeyttänyt omia kykyjä ja kiinnostuksen kohteita, ja täten antanut suuntaviittoja omalle uralle. Yksi haastateltavista totesi, että harjoittelijan tulee olla itse aktiivinen oppimisen suhteen. Kun tietää mitä haluaa oppia, on oppia myös tarjolla. Booster Akatemialle pitäisi olla määriteltynä myös ammatin määrittelemät oppimistavoitteet, joihin tarjotaan oppia kaikille.

3.2.5 **Booster Akademia verkostoitumisympäristönä**

Verkostoitumisesta haastateltavat olivat yhtä mieltä: siihen ei tarjottu tarpeeksi mahdollisuuksia. Haastateltavat pääsivät verkostoitumaan BSTR Luova Konttorin työntekijöihin ja muutamiin Booster Akatemian asiakkaisiin, mutta ei juuri muihin. Akatemialaiset olisivat toivoneet pääsevänsä luomaan suhteita myös yrityksen muihin asiakkaisiin, Akatemian kummeihin ja yrityksen sidosryhmiin. Verkostoitumisen kautta toivottiin voivan luoda suhteita potentiaaliin työnantajiin ja asiakkaisiin. Kukaan haastateltavista ei ollut tavannut Booster Akatemian kummeja.

Booster Akatemiaan kaivattiin lisää asiakastapaamisia. Esittelytilaisuudet koettiin tärkeäksi oppimisen sekä tulevaisuuden kannalta. Yksi haastateltavista ehdotti, että erityisesti suunnittelupuolen harjoittelijat voisivat toimia Booster Akatemiassa tietyn

graafikon harjoittelijana ja tehdä hänen kanssaan töitä ikään kuin työparina. Harjoittelija kävisi graafikon kanssa asiakaspalavereissa ja näkisi, miten presentaatiot tehdään. Työskentelyyn hän voisi oppia hyviä käytänteitä ammattilaisilta. Tällöin myöskään kaikkea vastuuta ei tarvitsisi kantaa yksin.

3.2.6 Kehittämisehdotukset

Osalla haastateltavista nousi edellä mainittujen lisäksi vielä muutamia kehitysehdotuksia. Yksi oli Booster Akatemian työtehtävien tasainen jakautuminen, sillä suunnittelijoilla tuntui olevan kädet täynnä, kun taas projektipuolella saattoi olla hiljaista. Töiden jakautumiseen vaikuttaa myös ryhmän kokoonpano.

Akatemialla voisi haastateltavien mukaan olla selkeämpi rakenne. Samalla Akatemian toivottiin kuitenkin säilyttävän jatkossakin akatemialaisten taitoihin ja tavoitteisiin pohjautuvan joustavuuden. Rakenteen lisäksi yksi haastateltavista ehdotti Akatemiaan edes pientä rahallista korvausta, sillä se mahdollistaisi harjoittelun useammalle. Esimerkiksi yliopisto-opiskelijoille harjoittelu ilman palkkaa tai rahallista korvausta voi olla mahdoton, sillä se ei useimmiten kuulu opintoihin niin laajasti, että se riittäisi opintotukiin. Kaiken kaikkiaan Booster Akatemia nähtiin kuitenkin hyvänä ja toimivana toimintamallina.

3.3 Toimitusjohtajan haastattelu

Tulokset perustuvat BSTR Luova Konttori Oy:n toimitusjohtajan Tero Luoman haastatteluun. Luoma on Booster Akatemian perustaja. Haastattelun tulokset on analysoitu haastattelulomakkeen teemojen mukaisesti.

Tulokset on jaoteltu seuraaviin teemoihin:

- Booster Akatemian konsepti
- Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset
- Booster Akatemia oppimis- ja verkostoitumisympäristönä
- Kehittämisehdotukset

3.3.1 Booster Akatemian konsepti

Idea Booster Akatemian perustamiseen lähti liikkeelle Luoman (2016) omasta tahdosta edesauttaa alueen kehitystä ja tuoda alueelle lisää tasokasta markkinoinnin osaamista. Luoma myös koki, että koulujen ja yritysten välillä on tällä hetkellä kuilu, jota olisi mahdollista kaventaa tiiviimmällä yhteistyöllä yritysten ja koulujen välillä. Yhteistyö edesauttaisi koulutusohjelmien kehittämistä ja ennen kaikkea opiskelijoiden työllistymistä tulevaisuudessa.

Luoman (2016) mukaan Booster Akatemia on työharjoittelu, jossa harjoittelija pääsee tekemään oikeita töitä isoissakin rooleissa. Moni yritys ottaa harjoittelijoita vain avustajiksi, jolloin harjoittelijat eivät pääse käsiksi itse työntekoon. Tämä voi Luoman mukaan palvella yrityksen senhetkisiä tarpeita, mutta pitkällä tähtäimellä tämä ei ole kannattavaa, eikä se juuri anna harjoittelijoille mitään. Yritysten tulisi Luoman mukaan muistaa, että harjoittelijat ovat tulevaisuuden ammattilaisia ja toimivat tulevaisuudessa sekä työnantajina, työntekijöinä että asiakkaina. Tarjoamalla harjoittelijalle mahdollisuuden kasvaa ammattilaisena, tekee yritys samalla myös itselleen palveluksen ja kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa maamme ja alueemme kehityksessä.

Booster Akatemian tavoitteena on tarjota harjoittelijoille eväitä työelämään ja kasvattaa heitä ammattilaisina. Työn tekemisen ja onnistumisien kautta harjoittelija saa itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihinsä. BSTR Luova Konttorin henkilökunta toimii tässä apuna. Itseluottamuksen lisääntyminen puolestaan Luoman (2016) mukaan mahdollistaa monia urakehityksen kannalta tärkeitä asioita. Sen kautta saadaan varmuutta toimia rohkeasti yhdessä asiakkaiden sekä sidosryhmien kanssa, mikä puolestaan mahdollistaa verkostoitumisen tärkeisiin toimijoihin.

Luoman (2016) mukaan Booster Akatemiaan haetaan ennen kaikkea erilaisia persoonia, jotka haluavat kehittää itseään ja päästä urallaan eteenpäin. Harjoittelijalla olisi myös Luoman mukaan hyvä olla erilaisia kiinnostuksen kohteita, jotka motivoivat ja vievät toimintaa eteenpäin. Kun asenne töitä kohtaan on kohdallaan, on lähes kaikki muu mahdollista opettaa. Akatemian olisi Luoman mukaan hyvä koostua neljästä harjoittelijasta, joista yksi toimisi projektipäällikön roolissa, yksi graafikkona, yksi websuunnittelijana ja yksi multimediaosaajana.

Multimediaosaajan rooliin kuuluisi sisällöntuotanto, tekstien suunnittelu ja kuvaus sekä valokuvien että videoiden muodossa. Websuunnittelijan rooli voisi pitää sisällään myös digitaalisen markkinoinnin.

Booster Akatemialla tulisi Luoman (2016) mielestä olla valmiit raamit toiminnan suhteen. Raamit pitäisivät sisällään perehdytyksen, työn aloituksen ja tietyt asiakkuudet. Tällä hetkellä toiminnalla ei vielä ole selkeää rakennetta. Harjoittelun sopiva pituus olisi Luoman mukaan noin kuusi kuukautta ja Akatemia-toimintaa olisi jatkossa tarkoitus ylläpitää ympärivuotisesti. Vanha ja uusi ryhmä voisivat olla aina kaksi viikkoa päällekkäin samaan aikaan, jolloin vanha ryhmä ehtisi perehdyttää uuden Akatemian työtehtäviin. Keväällä aloittava ryhmä voisi toimia myös BSTR Luova Konttorin kesätyöläisenä ja ryhmäläisille voitaisiin mahdollisesti maksaa harjoitteluajalta palkkaa.

3.3.2 Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset

Työtehtävien, vastuiden ja vaatimuksien tulisi Luoman (2016) mukaan olla harjoittelijoille täysin samat, kuin BSTR Luova Konttorin työntekijöille. Tämä auttaa harjoittelijoita kehittymään ja oppimaan työn vaatimuksia. Booster Akatemian asiakkaat ovat toimijoita, jotka tietävät olevansa tekemisissä harjoittelijoiden kanssa. Asiakkaat ovat omalta osaltaan sitoutuneet toimimaan kehittävässä roolissa yhdessä Booster Akatemialaisten kanssa. Asiakkaat tiedostavat, että harjoittelijat eivät ole vielä ammattilaisia.

3.3.3 Booster Akatemia oppimis- ja verkostoitumisympäristönä

Booster Akatemia opettaa harjoittelijoita käytännön työn ja avoimen työskentelyn kautta, Luoma (2016) kertoo. Omatoiminen työn tekeminen opettaa kantamaan vastuun ja toimimaan oma-aloitteisesti. Harjoittelijoille ei haluta tarjota valmiita vastauksia, vaan heitä halutaan haastaa löytämään ratkaisuja itse. Luoma piti hyvänä ajatuksena sitä, että jokaisella akatemialaisella olisi nimetty mentori. Luoma kertoo, että hän haluaa saada harjoittelijat ymmärtämään, että on hienoa nostaa

rima itselleen korkealle ja tähdätä huipulle. Oikealla asenteella kaikki on mahdollista.

Booster Akatemian nimekkäät kummit toimivat Luoman (2016) mukaan myös osaltaan akatemialaisten oppi-isinä ja -äiteinä. Jokaisella kummilla on takanaan loistava urapolku, joka on alkanut vaatimattomasti ja edennyt oman asenteen avulla huipulle. Tämän jos minkään tulisi antaa harjoittelijalle avaimia ja inspiraatiota omalle urapolulleen. Kummitapaamiset tarjoavat akatemialaisille myös mahdollisuuden verkostoitua. Kummijoukkoa olisi tarkoitus laajentaa niin, että myös suunnittelijoille olisi kummi, jonka tarinaan voisi samaistua. Luoman mukaan tavoitteena on tarjota jokaiselle akatemiaryhmälle mahdollisuus tavata Akatemian kummit Akatemian aikana. Verkostoitumista edistävät myös erilaiset tapahtumat ja asiakastapaamiset, joihin harjoittelijat pääsevät mukaan.

3.3.4 Kehittämisehdotukset

Luoma (2016) haluaisi kehittää Booster Akatemian kokonaisuutta. Hän haluaisi Akatemialle selkeän konseptin ja toimintamallin, jonka mukaan Akatemia etenisi. Akatemialle voisi Luoman mukaan tehdä jopa oman kirjallisen strategiansa. BSTR Luova Konttori on juuri kuvannut omia palveluvideoitaan ja Luoman mielestä myös Akatemialle olisi hyvä tehdä omat videonsa. Akatemialaiset voisivat suunnitella ja toteuttaa videot itse, ja niitä voisi hyödyntää aina seuraavan Akatemian perehdytyksissä. Videoissa voisi antaa videobriiffin Akatemian asiakkuuksiin ja työtehtäviin. Jokainen Akatemia voisi päivittää videot oman harjoittelujaksonsa aikana ja jättää videolla myös omat kehitysehdotuksensa Akatemian toimintaan liittyen.

Koska Luoma (2016) näkee toiminnan yhteiskunnallisesti tärkeänä, haluaisi hän laajentaa toimintaa myös nuorempiin ikäryhmiin. Nykyiset ala- ja yläastetta käyvät koululaiset ovat somenatiiveja ja kasvaneet hyvin digitaalisessa ympäristössä. Luoma haluaisi valjastaa tämän tiedon ja antaa koululaisille eväitä ja onnistumisen tunteita tulevaisuutta ajatellen. Ajatuksena olisi järjestää koululaisille illan mittaisia Mini Akatemialeirejä, joissa toteutetaan yhdessä mukavia projekteja.

Luoma (2016) haluaisi kehittää jatkossa yhteistyötä Booster Akatemian ja koulujen välillä. Hän haluaisi sitä kautta ruokkia opiskelijoiden innostusta työtä kohtaan ja näyttää myös esimerkkiä alueen muille yrityksille, jotta muutkin ottaisivat harjoittelijoita avoimin mielin. Luoma haluaisi Booster Akatemian näyttäytyvän kiinnostavana mahdollisuutena myös henkilöille, jotka kaipaavat uralleen muutosta. Luoma näkee hyvin mahdollisena sen, että esimerkiksi 30 vuotta täyttänyt uranvaihdesta haaveileva ihminen voisi hyödyntää Booster Akatemiaa ponnahduslautana urapolullaan.

4 YHTEENVETO JA KEHITYSEHDOTUKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Booster Akatemiaa tulisi jatkossa kehittää, että se palvelisi sekä yritystä että harjoittelijoita parhaalla mahdollisella tavalla. Booster Akademia on trainee-ohjelma, jolta tällä hetkellä puuttuu selkeä rakenne ja eteneminen. Työn teoriaosuudessa lähdettiin perehtymään trainee-ohjelman rakentamiseen ja siihen sisältyviin osa-alueisiin.

Työn empiirinen osuus koostui laadullisesta tutkimuksesta, jossa tutkittiin entisten ja nykyisten akatemialaisten kokemuksia ja näkemyksiä Booster Akatemiasta, sekä BSTR Luova Konttorin toimitusjohtajan ajatuksia Booster Akatemian konseptista, tavoitteista ja kehityksestä.

Booster Akatemian kehityskaari. Booster Akademia on ollut toiminnassa syksystä 2015 saakka ja reilun vuoden aikana Akatemiassa on ollut kolme eri ryhmää. Booster Akatemian pilottiryhmä koostui neljästä harjoittelijasta. Kolme harjoittelijoista oli ammattikorkeakoulussa ja opiskeli markkinointia liiketalouden yksikössä, ja yksi harjoittelijoista opiskeli graafista suunnittelua ammattioppilaitoksessa. Ryhmällä oli omat asiakasprojektit, joista se kantoi vastuun itsenäisesti. Ryhmä hoiti projektin kaikki vaiheet itse, oli kyseessä sitten yhteydenpito asiakkaaseen, markkinoinnin suunnittelu tai graafisen materiaalin tuottaminen.

Toimintatavassa oli paljon hyvää sekä huonoa. Hyvää oli se, että ryhmä oppi olemaan oma-aloitteinen ja toimimaan yhdessä tiiminä. Lisäksi ryhmä sai mahdollisuuden verkostoitua asiakkaisiin ja näyttää omaa osaamistaan myös työharjoittelupaikan ulkopuolella. Huonoa puolestaan oli se, että koska ryhmä toimi pääasiassa vain keskenään, ei ryhmä voinut oppia työnteon mallia ammattilaisilta. Ryhmää ei juurikaan perehdytetty työhön, eikä työhön annettu työtä helpottavia apuvälineitä. Oppi tuli siis pääosin kantapään kautta.

Koska työ mainostoimistossa on projektityötä, on organisoitu työskentely erittäin tärkeää. Ryhmän jäsenillä ei ollut aiempaa kokemusta projektityöstä eikä siihen liittyvistä toimintatavoista, jonka vuoksi työt eivät aina edenneet loogisesti.

Ryhmäkokoonpano oli epäkäytännöllinen, sillä se koostui kolmesta liiketalouden opiskelijasta ja vain yhdestä graafisen suunnittelun opiskelijasta. Liiketalouden opiskelijat hoitivat pääasiassa projektinhallinnan ja markkinoinnin suunnittelun, ja graafisen suunnittelun opiskelija suunnittelutyön. Koska projektipäällikköjä oli akatemiassa kolme, olisi työtä riittänyt useammallekin graafikolle ja moni asia jäi tästä syystä vain suunnittelun tasolle. Mainostoimistoissa työllistävintä on kuitenkin nimenomaan graafinen suunnittelu ja siihen tulisi jatkossa varata enemmän resursseja. Pilottiryhmän harjoittelu kesti viisi kuukautta.

Pilottiryhmän harjoittelun loppuessa opinnäytetyöntekijä jatkoi Booster Akatemian asiakkuuksien parissa yhdessä yhden BSTR Luova Konttorin graafikon kanssa. Booster Akatemian toinen ryhmä aloitti keväällä 2016 ja Akatemiassa oli kaksi harjoittelijaa. Toinen oli ammattikorkeakoulun graafisen suunnittelun opiskelija ja toinen opiskeli kauppakorkeakoulussa markkinointia. Ryhmäkokoonpano oli melko pieni ja harjoittelijat eivät juurikaan työskennelleet tiiminä. Opinnäytetyöntekijä jatkoi asiakkuuksien parissa ja suuri osa yhteydenpidosta ja projektien organisoinnista tapahtui hänen toimestaan. Akatemialaiset eivät siis päässeet toteuttamaan työtä yhtä itsenäisesti kuin pilottiryhmä. Toinen harjoittelijoista oli Akatemiassa vain reilut kolme kuukautta ja toinen viisi kuukautta.

Kolmas akatemiaryhmä aloitti syksyllä 2016 ja heidän harjoittelunsa oli käynnissä tämän kehityshankkeen aikana. Kolmannen ryhmän toiminta jatkui alussa samaan malliin kuin toisen, eli opinnäytetyöntekijä kantoi projekteista vastuun ja hoiti yhteydenpidon ja organisoinnin. Kehityshankkeen aikana toimintaan tehtiin kuitenkin muutos, jolloin vastuut siirrettiin opinnäytetyöntekijältä akatemialaisille. Muutos tehtiin siksi, että akatemialaiset pääsevät tekemään työtä itsenäisemmin ja pääsevät toimimaan isommissa rooleissa. Tämä on kuitenkin akatemian tavoitteena ja näin akatemialaiset pääsevät kehittymään. Opinnäytetyöntekijä on kuitenkin muutoksenkin jälkeen ollut akatemialaisten apuna projektien eteenpäin viemisessä.

Kehitysehdotukset. Tutkimuksessa kävi ilmi, että Booster Akatemialle kaivataan selkeämpää rakennetta ja ohjelmaa. Haastattelututkimuksessa haastattelijat kertoivat, että he olisivat toivoneet saavansa Akatemiasta konkreettisempaa tietoa jo rekrytointivaiheessa. Rekrytoinnissa tulisi hyödyntää kouluvierailuja ja näiden lisäksi tietoa tulisi löytyä sosiaalisesta mediasta ja yrityksen verkkosivuilta.

Sivustolta tulisi löytyä tietoa Akatemian työtehtävistä, etenemisestä ja siitä, millaista osaamista Akatemiaan kaivataan. Myös konkreettiset roolit olisi hyvä tuoda esille. Sivustolta tulisi käydä ilmi myös se, mikä Booster Akatemia oikeastaan on; osa haastateltavista mainitsi, että nimi oli herättänyt kysymyksiä.

Rekrytoinnissa tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota ryhmädynamiikkaan. Eri tasoiset kokemukset ja eri alojen koulutus rikastuttavat toimintaa. On tärkeää, että ryhmä muodostuu sellaisesta osaamisesta, jonka avulla asiakkaille voidaan toteuttaa laajoja kokonaisuuksia. Harjoittelijoiden tulisi omata hyvä asenne ja innostuneisuus alaa kohtaan, ja heiltä tulisi löytyä yrittäjämäistä otetta työntekoon. Booster Akatemia toimii parhaiten silloin, kun harjoittelijat ovat motivoituneita kehittämään itseään sekä Akatemian toimintaa.

Booster Akatemia hyötyisi siitä, että koulujen kanssa tehtäisiin tiiviimpää yhteistyötä. Yhteistyö edistäisi Booster Akatemian tunnettuutta ja helpottaisi rekrytointia. BSTR Luova Konttori voisi tehdä alueen koulujen kanssa sopimuksen, jonka kautta Booster Akatemia olisi koulujen virallinen yhteistyökumppani. Tällöin Booster Akatemia ja koulut voisivat molemmat hyötyä toinen toisistaan. Kouluista voisi ammentaa lisätietoa Booster Akatemian konseptiin, kun taas Booster Akatemiasta voisi saada uutta näkemystä eri alojen koulutusohjelmiin.

BSTR Luova Konttorin toimitusjohtaja Tero Luoma haluaisi laajentaa Booster Akatemian toimintaa myös nuorempiin ikäryhmiin. Booster Akatemia voisi järjestää ala- ja yläkouluissa yhden illan mittaisia minileirejä, joiden aikana toteutettaisiin yhdessä kivoja markkinointiin liittyviä projekteja. Mini Akatemia lisäisi Booster Akatemian tunnettuutta, lisäisi lasten innostusta alaa kohtaan ja kehittäisi aluetta eteenpäin.

Perehdytys. On tärkeää, että harjoittelijat perehdytetään huolellisesti Booster Akatemian työtehtäviin ja BSTR Luova Konttorin organisaatioon. Huolellinen ja suunniteltu perehdytys lisää harjoittelijoiden motivaatiota ja kanavoi innostuksen oikein. Työvälineet ja muut työssä tarvittavat asiat tulisi olla hankittuna jo ennen harjoittelijan työhöntuloa. Booster Akatemialle tulisi nimetä yksi henkilö, joka vastaa Akatemian perehdytyksestä. Perehdytyksessä tulisi käydä läpi sekä organisaation että Akatemian toimintamallit ja roolit. Akatemialaisille tulisi kertoa jo

perehdytysvaiheessa, mitä heiltä odotetaan ja millainen heidän roolinsa Akatemiassa on. Jokaiselle akatemialaiselle tulisi nimetä oma mentori, joka toimii samassa roolissa kuin akatemialainen. Mentorointiin tulee varata resursseja ja sitä tulee tarjota koko Akatemian ajan säännöllisin väliajoin sekä silloin, kun akatemialainen sitä tarvitsee.

Organisaation kannalta on tärkeää, että Booster Akatemiaa ei eroteta yrityksen toiminnasta liikaa. Harjoittelijoiden tulee voida tuntea kuuluvansa joukkoon. Harjoittelijoiden saapuessa taloon tulisi työntekijät ja heidän roolinsa esitellä heti alkuun. Ensimmäisenä työpäivänä yritys voisi järjestää harjoittelijoille tervetulolounaan, jonka aikana harjoittelijat pääsevät tutustumaan yrityksen henkilökuntaan, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta.

BSTR Luova Konttorilla on uusille työntekijöille suunnattu perehdytysopas, jota hyödynnetään myös akatemialaisten perehdytyksessä. Koska harjoittelu ei kuitenkaan toimi täysin samalla mallilla kuin yrityksen muu toiminta, olisi Akatemialle hyvä tehdä oma oppaansa. Oppaasta tulisi löytyä tietoa sekä yrityksestä Booster Akatemiasta. Kun opas on mahdollisimman kattava, on akatemialaisten helppo päästä toimintaan kiinni.

Oppimisympäristön kehittäminen. Booster Akatemian tavoitteena on kasvattaa harjoittelijoista osaavia ammattilaisia. Onnistuakseen tavoitteessa akatemialaisille tulee tarjota opetusta ja ohjausta. Jokaiselle akatemialaiselle olisi hyvä nimetä oma mentorinsa. Mentorin tulee toimia samassa roolissa kuin harjoittelija, eli graafisen suunnittelun harjoittelijalla tulee olla mentorina graafikko ja liiketalouden opiskelijoilla projektipäällikkö. Tarvittaessa mentorointiin voidaan hakea tukea myös talon ulkopuolelta BSTR Luova Konttorin yhteistyökumppaneista. Mentoroinnissa on tärkeää, että mentori on aidosti kiinnostunut mentoroinnista ja harjoittelijasta. Ilman aitoa kiinnostusta mentorointi ei tuo kummallekaan osapuolelle lisäarvoa.

Mentorointiin liittyy oleellisesti harjoittelijoiden sparraus. Sparraajina voivat toimia esimerkiksi mentorit, toimitusjohtaja, henkilökunta, yhteistyökumppanit ja Booster Akatemian kummit. Sparraajien tehtävä on haastaa harjoittelijoita katsomaan asioita uudelta kantilta. Booster Akatemialla on nimekkäitä kummeja, joiden joukkoa haluttaisiin tulevaisuudessa kasvattaa. Tällä hetkellä kummeina toimivat Mika Ala-

Fossi, Minna Sillanpää, Markku Hautanen ja Raimo Sarajärvi. Kummit tuovat Akatemiaan arvokasta lisäarvoa ja lisäävät Akatemian kiinnostavuutta. Jokaiselle akatemiaryhmälle tulisi tarjota mahdollisuus tavata Akatemian kummit.

Oppimiselle on hyvä määritellä tavoitteet. Jokaisen harjoittelijan kanssa olisi hyvä käydä heti alussa läpi sekä Akatemian asettamat tavoitteet, että yksilön omat tavoitteet. Booster Akatemian tulisi mahdollisuuksien mukaan tarjota oppia, joka liittyy näihin tavoitteisiin. Oppimista ja kehitystä lisäävät myös oman työn tuloksien mittaaminen ja palautteenanto. Työn mittaamiseen tulee määritellä mittarit ja aikavälit. Palautekeskusteluja olisi hyvä pitää säännöllisin väliajoin, esimerkiksi muutaman viikon välein.

Verkostoitumisympäristön kehittäminen. Verkostoitumiseen tulisi tarjota Booster Akatemiassa lisää mahdollisuuksia. Booster Akatemian omien asiakkaiden lisäksi akatemialaisten olisi hyvä päästä mukaan myös BSTR Luova Konttorin isompiin projekteihin. Projektit tarjoaisivat verkostoitumismahdollisuuksien lisäksi myös arvokasta oppia. Kummivierailut tarjoavat verkostoja, mutta näiden lisäksi BSTR Luova Konttori voisi järjestää erilaisia seminaareja ja tapaamisia, joihin harjoittelijat pääsisivät mukaan.

Pohdinta. Opinnäytetyö onnistui tavoitteessaan ja Booster Akatemialle löydettiin kehittämisehdotuksia. Tutkimuksen tulokset vastasivat ennakko-odotuksia ja työhön löydettiin niiden kautta myös uusia kehitysideoita. Työ tarjosi myös opinnäytetyöntekijälle uusia näkemyksiä omaan työhönsä BSTR Luova Konttori Oy:n palveluksessa.

Opinnäytetyössä mielenkiintoisinta oli akatemialaisten ja BSTR Luova Konttorin toimitusjohtajan haastattelut. Myös teoriaan perehtyminen oli mielenkiintoista, sillä se tarjosi monia uusia näkemyksiä entuudestaan tuttuihin toimintatapoihin. Teoria ja empiirinen osuus linkittyivät melko vaivattomasti, sillä molempiin tuli vaikutuksia opinnäytetyöntekijän omista kokemuksista.

Opinnäytetyöntekijä piti työtä mielenkiintoisena, mutta samalla haastavana ja aikaa vievänä. Aihe kiinnosti, sillä opinnäytetyöntekijä on ollut itse Akatemiassa harjoittelussa ja sen jälkeen työskennellyt Booster Akatemian parissa noin vuoden. Työn tulokset olivat palkitsevia, sillä niiden avulla Booster Akatemiaa voidaan viedä

eteenpäin. Opinnäytetyön sisällöstä on hyötyä sekä toimeksiantajalle että opinnäytetyöntekijälle.

LÄHTEET

- Alajärvi, K., Herno, L., Koskinen, H. & Yrttiaho, L. 2004. Työelämän viestintä. 4–7. p. Helsinki: WSOY.
- Ammatillisen koulutuksen tutkinnonuudistus astui voimaan 1.8.2015. 2015. Tampereen seudun ammattiopisto (TREDU). [Verkkosivu]. [Viitattu 7.11.2016]. Saatavana: <http://www.tredu.fi/tredu/tiedotteet/ammattillisenkoulutuksentutkinnonuudistusastuuvoimaan1.8.2015.html>
- BSTR Luova Konttori Oy. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.11.2016]. Saatavana: <http://www.bstr.fi/booster.html>
- Fiilin, P. 26.8.2015. 7 askelta toimivaa strategiaan. [Verkkoartikkeli]. Talouselämä. [Viitattu 15.11.2016]. Saatavana: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/7-askelta-toimivaan-strategiaan-3408879>
- Förbom, J. 2012. Sparraajan käsikirja: Askelmerkkejä luovien alojen liiketoiminnan kehittämiseen. Helsinki: Unigrafia Oy.
- Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Juväskylä: PS-Kustannus, 214–229.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat.
- Koivisto, K. 2004. Oikea valinta: Rekrytoinnin menetelmät. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kortetjärvi-Nurmi, S., Kuronen, M-L. & Ollikainen, M. 2002. Yrityksen viestintä. 3. p. Helsinki: Edita.
- Kotler, P. 2005. Markkinoinnin avaimet: 80 konseptia menestykseen. Helsinki: Readme.fi.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Kupias, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Palmenia.

L 9.5.2003/351. Ammattikorkeakoululaki.

Luoma, T. 2016. Toimitusjohtaja. BSTR Luova Konttori Oy. Haastattelu 28.10.2016.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: WSOY.

Mentorointi. Ei päiväystä. Suomen Mentorit ry. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.11.2016]. Saatavana: <http://www.suomenmentorit.fi/mentorointi/>

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti: Jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. Helsinki: Kauppakamari.

Nuori hae mukaan trainee-ohjelmaan. Ei päiväystä. Suomen Mentorit ry. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.11.2016]. Saatavana: <http://www.suomenmentorit.fi/trainee-ohjelma/korkeakoulutettu-nuori-oletko-aloittamassa-tyouraasi/>

Pajunen, R. 31.8.2015. Huono perehdytys pilaa hyvän rekrytoinnin – vältä 5 sudenkuoppaa. [Verkkoartikkeli] Kauppalehti. Studio. [Viitattu 18.11.2016]. Saatavana: <http://studio.kauppalehti.fi/kulmahuone/huono-perehdytys-pilaa-hyvan-rekrytoinnin-valta-viisi-sudenkuoppaa>

Patten, D. 2008. How to market your business: a practical guide to advertising, PR, selling, and direct and online marketing. 6. p. London; Philadelphia: Kogan Press.

Pirnes, H. 2002. Verkostoylivoomaa. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Raij, K. 2003. Osaamisen tuottaminen ammattikorkeakoulun päämääränä. Teoksessa: H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita, 42–58.

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Helsinki: Kauppakamari.

Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Painosalama Oy.

Spiik, K-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. Vantaa: Dark Oy.

Työelämäyhteistyö. Ei päiväystä. Seinäjoen koulutuskeskus Sedu. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.11.2016]. Saatavana: <http://www.sedu.fi/fi/Tyoelamayhteistyö>

Viljamaa, A., Joensuu, S., Taijala, B., Rått, S., Turunen, T., Kivimäki, K-L & Borisov, P. 2012. Elävästä elämästä: Kumppaniyrityspedagogiikka

oppimisympäristönä. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 64.

Yrittäjyys. Ei päiväystä. Seinäjoen koulutuskeskus Sedu. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.11.2016]. Saatavana: <http://www.sedu.fi/fi/Opiskelu/Yrittajyys>

LIITTEET

Liite 1.

Liite 2.

Liite 1

Teema 1: Booster Akatemian konsepti

- Mikä on Booster Akatemia?
- Miten Akatemia eroaa normaalista työharjoittelusta?
- Mitkä ovat Akatemian tavoitteet ja hyödyt?
- Millaisia henkilöitä ja millaista osaamista Akatemiassa tulisi olla?
- Halutaanko harjoittelujakson olevan täysin valmis, vai halutaanko sen mukautuvan akatemialaisten ja asiakasyrityksien mukaan?
- Mikä olisi Akatemia-jakson sopiva pituus?

Teema 2: Rekrytointi, perehdytys ja työn aloitus

- Mistä harjoittelija sai tiedon Booster Akatemiasta?
- Mitä kautta tieto Akatemiasta haluttaisiin saada?
- Miten rekrytointi tulisi hoitaa?
- Koettiin Akatemia helposti lähestyttäväksi? Miksi/Miksi ei?
- Miten perehdytys koettiin? Mitä hyvää ja mitä kehitettävää?
- Ohjattiinko työtä alussa riittävästi? Mitä hyvää ja mitä kehitettävää?

Teema 3: Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset

- Miten työtehtävät koettiin? Mitä hyvää ja mitä kehitettävää?
- Olivatko vastuut selkeät ja riittävät? Miksi, miksi ei?

- Olivatko valtuudet selkeät ja riittävät? Miksi, miksi ei?
- Oliko vaatimustaso selkeä ja riittävä? Miksi, miksi ei?
- Kaivattiinko Akatemiaan lisää haasteita?

Teema 4: Booster Akatemia oppimisympäristönä

- Mitä haluat/halusit Akatemiassa oppia?
- Tarjosiko Akatemia mahdollisuuden oppimiseen?
- Miten kehittäisit Akatemiaa oppimisympäristönä?

Teema 5: Booster Akatemia verkostoitumisympäristönä

- Millaisia verkostoitumismahdollisuuksia Akatemia sinulle tarjosi?
- Millaisia kontakteja olisit toivonut/toivoisit Akatemiassa saavasi?
- Miten kehittäisit Akatemian verkostoitumismahdollisuuksia jatkossa?

Teema 6: Kehittämisehdotukset

- Miten kehittäisit Booster Akatemiaa jatkossa?

Liite 2

Teema 1: Booster Akatemian konsepti

- Mikä on Booster Akademia? Miten Akademia eroaa normaalista työharjoittelusta?
- Mitkä ovat Akatemian tavoitteet ja hyödyt?
- Millaisia henkilöitä ja millaista osaamista Akatemiassa tulisi olla?
- Halutaanko harjoittelujakson olevan täysin valmis, vai halutaanko sen mukautuvan akatemialaisten ja asiakasyrityksien mukaan?
- Mikä olisi Akademia-jakson sopiva pituus?
- Mikä olisi Akatemian sopiva ryhmäkoko ja ryhmädynamiikka?

Teema 2: Työtehtävät, vastuut ja vaatimukset

- Millaisia työtehtäviä Akatemialle tulisi tarjota?
- Miten paljon vastuuta Akatemialaisille olisi hyvä antaa?
- Millainen vaatimustaso Akatemialaisilla on?

Teema 3: Booster Akademia oppimis- ja verkostoitumisympäristönä

- Millaista oppia Akatemiassa halutaan tarjota?
- Miten kehittäisit Akatemiaa oppimisympäristönä?
- Miten kehittäisit Akatemian verkostoitumismahdollisuuksia jatkossa?

Teema 4: Kehittämis ehdotukset

- Miten kehittäisit Booster Akatemiaa jatkossa?